

Projeto de Lei 186/XV/1^a

Procede à equiparação entre os enfermeiros vinculados por contrato individual de trabalho (CIT) e enfermeiros vinculados com contrato de funções públicas (CTFP) para efeitos de remunerações e posições remuneratórias

Exposição de motivos

Nos últimos anos, fruto da sobrecarga e algumas injustiças reiteradamente exercidas sobre os enfermeiros portugueses, várias têm sido as reivindicações feitas pelos mesmos e pelas suas entidades representativas, em temáticas variadas e que claramente demonstram que é urgente alterar o paradigma em que se encontra a actividade.

Prova evidente da saturação em que a classe profissional se encontra foi a notícia veiculada pelo "Diário de Notícias" no passado dia 6 de maio de 2022 dando conta que, segundo as conclusões do Estudo Nacional sobre as Condições de Vida e de Trabalho dos Enfermeiros em Portugal, desenvolvido em parceria entre Universidade Nova, o Instituto Superior Técnico e o Observatório para as Condições de Vida e Trabalho para a Ordem dos Enfermeiros, quase dois terços dos enfermeiros já consideraram mudar de profissão devido às condições de trabalho em que se encontram, e que seis em cada dez têm que fazer horas extraordinárias devido aos baixos salários que auferem.¹

Pelas conclusões do Estudo em causa é flagrantemente denunciado um quadro de esgotamento laboral, e tornam-se chocantes e indignas, por acontecerem num país como Portugal que se quer moderno e de século XXI, alertas como o defendido pela professora e historiadora Raquel Varela, dando conta de que "60% dos enfermeiros para sobreviver aos baixos salários têm que fazer horas extraordinárias permanentemente", sendo que 16% trabalha 70 horas ou mais por semana e um quarto dos profissionais 55 horas.

¹ <https://www.dn.pt/sociedade/quase-dois-tercos-dos-enfermeiros-ja-consideraram-mudar-de-profissao-14830265.html>

Já este ano, a 12 de janeiro, em plena campanha eleitoral, o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP - enviou um manifesto aos partidos a elas concorrentes, dando conta das reivindicações dos enfermeiros portugueses acerca, entre outras coisas, da necessidade do reforço de profissionais e financiamento do Serviço Nacional de Saúde bem como da regularização das situações de precariedade.²

No manifesto em causa são identificados vários problemas pela classe cuja solução é urgente, sendo mesmo considerado que, e cita-se: “O crescente reconhecimento da imprescindibilidade e insubstituibilidade da ação dos enfermeiros por parte dos sucessivos governos não tem tido tradução na melhoria do valor económico e social das suas trajetórias profissionais nem das suas condições de trabalho. Pelo contrário, têm mantido e criado novos problemas, degradando as condições laborais e o exercício de direitos legalmente reconhecidos, com impacto direto na qualidade dos cuidados.”

Mas se há problemas graves que afectam os enfermeiros portugueses como um todo, há também, dentro do universo dos profissionais que prestam esta actividade, assimetrias igualmente preocupantes conducentes a reiteradas e legítimas reivindicações, também elas até ao momento alvo de desatenção por parte da tutela.

Uma das reivindicações mais reclamadas tem sido a da necessidade de se proceder a uma harmonização de direitos entre enfermeiros contratados com vínculos contratuais diferentes, leia-se, contrato individual de trabalho (CIT) e contrato de funções públicas (CTFP). Os regimes são distintos, o que provoca essas mesmas assimetrias e injustiças entre os profissionais em causa.

Recentemente, pela petição “Enfermeiros CIT: NÓS sempre dissemos PRESENTE!”, deu-se uma vez mais voz às ansiedades face às quais hoje interessa acautelar. Nela, aclaram os peticionários que continuam a verificar-se situações tão inaceitáveis como existem enfermeiros CIT em Portugal que tendo 18 anos de experiência em Hospitais EPE e outras entidades do SNS, não veem ainda assim contabilizado o tempo de serviço desde o início das funções em causa, o que os coloca numa situação remuneratória igual à que tem um enfermeiro com um mês de experiência profissional.

² <https://www.sep.org.pt/artigo/enfermeiros-portugal/manifesto/>

Não se extinguindo nas diferenças remuneratórias, perpassam também injustiças no que respeita aos critérios de vinculação por parte de alguns enfermeiros em hospitais diferentes daqueles onde exerciam funções porque as mesmas não poderiam renovar os seus contratos pela falta de tempo de serviço devidamente contabilizado ou até mesmo diferenças no número de dias de férias a gozar por profissionais, num mesmo serviço.

Na verdade, esta contenda já longa, tem nos últimos anos vivido episódios bem claros e demonstrativos do que se acaba de considerar, bastando inclusivamente lembrar que até mesmo a Provedoria de Justiça, em ofício enviado ao então Sr. Secretário de Estado da Saúde datada de 2015³ se mostrava particularmente preocupada com o cenário de desigualdade salarial nas carreiras de enfermagem A tal ponto que com suma clareza se pode ler no número 2 do mencionado ofício que "Analisada a questão e nos termos que adiante se expõem entendemos não existir fundamento para a diferenciação salarial assinalada, pelo que solicitámos às E.P.E. visadas nas queixas que se pronunciassem sobre o assunto, em particular no que respeita à promoção da harmonização remuneratória do pessoal de enfermagem que nelas desempenham funções, de modo a que os enfermeiros em regime de contrato individual de trabalho (CTT) não auferam remuneração inferior à que se encontra fixada para os seus colegas com vínculo de emprego público posicionados na base da carreira." Aliás, ainda neste ofício é descrito o trajecto legislativo iniciado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR) e que a revisão das carreiras de regime especial preceituado no artigo 101º do diploma em causa, conduziu a que a carreira de enfermagem no âmbito do Serviço Nacional de Saúde tenha passado a estar regulada em dois diplomas, o Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro inerente aos enfermeiros em regime de contrato individual de trabalho e o Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro dirigido aos enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem cuja relação jurídica de emprego público seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas.

Face aos primeiros, determinou o artigo 13º do Decreto-Lei n.º 247/2009 que as suas posições remuneratórias e remunerações seriam "fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho". No segundo caso, o Decreto-Lei n.º 248/2009, no seu artigo 14.º, n.º 1 que "a

³ http://www.provedor-jus.pt/documentos/Oficio_Sec_Estado_Saude.pdf

identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem é efectuada em diploma próprio".

Verificando-se esta dualidade de critérios parece resultar clara a violação de um dos mais basilares e estruturais princípios assegurados pela Constituição da República Portuguesa, o princípio da igualdade plasmado no seu artigo 13.º, nomeadamente no que diz respeito à previsão "à retribuição do trabalho, segundo a natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna", que claramente se torna assim aplicável, produzindo os seus efeitos em entidades públicas e privadas.

Na verdade, perante a necessidade de ao abrigo do preceituado se proceder a uma harmonização retributiva exigida, não parece possível admitir-se, que para trabalho igual haja, em função de vínculos laborais distintos, retribuição diferente entre si.

É certo que através do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, pode-se considerar ter-se procedido a um impulso legislativo tendente a que pelo menos teoricamente se procurasse anunciar uma postura de combate e de resolução a esta realidade. Ainda assim, parece poder-se igualmente concluir que as pretensões elencadas não atingiram posteriormente a sua desejável execução, sobretudo porque parece negligenciado aquele que era e continua a ser como se alude um dos principais anseios da classe, o da eliminação da duplicidade inerente ao regime contratual.

Recorde-se que, os enfermeiros, independentemente da natureza do seu vínculo contratual, têm conseguido manter heroicamente o Serviço Nacional de Saúde a funcionar, a par de outros profissionais de saúde, de maneira que nos domínios do seu serviço nenhum cuidado falte aos cidadãos. Tudo isto, com total dedicação pessoal pese embora todas as dificuldades com que convivem e pondo completamente de parte o seu bem-estar pessoal e familiar, como de resto se pôde verificar em pleno período pandémico.

De resto, a pandemia, veio também ela aprofundar uma vez mais, dramas tão acentuados como a sobrecarga laboral em grande medida assente no excesso de horas de trabalho garantidas, com a abnegação cima mencionada, pelos enfermeiros portugueses. Nesta matéria, noticiava o

“Diário de Notícias” de 2 de junho de 2021 que os enfermeiros se encontravam a fazer mais horas extra do que as permitidas por lei e mesmo assim sem sequer receber todas.⁴

Tal era o mal-estar instituído, que acompanhando a notícia se relatava que em cinco meses, a ARS de Lisboa e Vale do Tejo já processara 182 mil horas extraordinárias aos profissionais de enfermagem, que o custo atingia quase os três milhões de euros, mas que havia profissionais que não estavam a receber todas as horas que fazem no próprio mês.

“Uma vez Ultrapassado o limite definido na lei e a ARS só paga essas. Resultado: acumulam cada vez mais horas sem saberem quando as receberão. “E se as deixarmos de fazer?”, questionam. ARS diz que paga horas autorizadas”, noticiava-se então.

Aqui chegados, urge dignificar e reconhecer verdadeiramente o esforço que todos os enfermeiros sempre têm feito pelo país e pelo povo português, pelo que nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Chega apresenta o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei altera o Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, prevendo a equiparação entre os enfermeiros vinculados por contrato individual de trabalho e enfermeiros vinculados com contrato de funções públicas, para efeitos de remunerações e posições remuneratórias.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

É alterado o artigo 13.º, do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, e posteriores alterações, que passa a ter a seguinte redação:

⁴ <https://www.dn.pt/sociedade/enfermeiros-fazem-mais-horas-extra-do-que-a-lei-permite-mas-nao-recebem-todas-13794206.html>

“Artigo 13.º

Remunerações e posições remuneratórias

1 – (anterior corpo do artigo).

2 – Para efeitos de remunerações e posições remuneratórias procede-se à equiparação de todos os enfermeiros, seja o seu vínculo estabelecido por contrato individual de trabalho ou contrato de funções públicas.”

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

Assembleia da República, 23 de Junho de 2022

Os Deputados do Grupo Parlamentar do CHEGA,

André Ventura - Bruno Nunes - Diogo Pacheco de Amorim - Filipe Melo - Gabriel Mithá Ribeiro
- Jorge Galveias - Pedro Frazão - Pedro Pessanha - Pedro Pinto - Rita Matias - Rui Afonso - Rui
Paulo Sousa

