



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

**AUDIÇÃO DA ASPE pelo GRUPO DE TRABALHO criado pela
Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização
e Poder Local (CAPMADPL)
29 de Setembro 2020
16:30 horas**

Coordenador – Deputado Alberto Machado

PS – Deputada Alexandra Tavares Moura

PSD – Deputada Márcia Passos

BE – Deputado Moisés Ferreira

~~**PCP** – Deputada Paula Santos/Deputado João Dias~~

~~**PAN** – Deputada Bebiana Cunha~~

~~**CDS-PP** – Deputada Cecília Meireles~~

Grelha de Tempos

Oradores	Minutos
Entidade (2) – intervenção inicial	20 m
Grupos Parlamentares + DURP (6+1)	3 m (21 m)
Entidade (2) – intervenção final	20 m
Total:	61 minutos

1. Agradecimentos

Agradecemos a disponibilidade e a convocatória para esta audição na pessoa do Coordenador do Grupo de trabalho, criado pela Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (CAPMADPL), o Deputado Alberto Machado.

2. Enquadramento

Importa salientar que a ASPE participou até ao último minuto na negociação da alteração da Carreira e antes e depois da publicação do Decreto-lei nº 71/2019, de 27 de maio, **alertou sempre o Governo e aos vários Grupos Parlamentares para os aspetos que necessitavam de retificação urgente e apelámos à sua**



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

intervenção para resolução das iniquidades e normas jurídicas penalizadoras para os enfermeiros.

Sabemos que este Governo e os anteriores estavam conscientes das penalidades que desferiram sobre os enfermeiros em nome de um equilíbrio orçamental a qualquer preço exigido pelos Ministros das Finanças.

Por isso, estas iniciativas parlamentares são a oportunidade para resolver muitos dos problemas que atingem os enfermeiros, desde 2005.

De referir que as iniciativas parlamentares que nos trazem hoje aqui, aconteceram na sequência da apreciação de 2 Petições, mas também cumprindo o que havia sido prometido à ASPE, a 18 de junho de 2019, nas reuniões realizadas com os representantes dos vários partidos políticos na Assembleia da Republica.

A ASPE é um sindicato que se mantém, por princípio e ação, independente de qualquer ideologia político-partidária, não filiado em qualquer Central Sindical e que se manterá sempre **disponível para trabalhar com todos em prol da defesa dos interesses dos enfermeiros e da profissão de Enfermagem.**

A ASPE tem como lema “Juntos Construámos soluções” e pauta sempre a sua ação por esta premissa.

3. Organização da intervenção inicial

Vamos estruturar a intervenção inicial da ASPE em 3 Partes para facilitar o debate.

PARTE 1 – Projeto de Resolução do PAN

PARTE 2 – Iniciativas Parlamentares de alteração do Decreto-lei nº 71/2019, de 27 maio:

- Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª (BE);
- Projeto de Lei n.º 405/XIV/1.ª (BE);
- Projeto de Lei n.º 447/XIV/1.ª (CDS-PP);
- Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª (PCP).

PARTE 3 – Descongelamento da Carreira

4. Desenvolvimento

PARTE 1 – Projeto de Resolução do PAN

A ASPE agradece ao PAN o Projeto de Resolução nº 516/XIV/1ª, que recomenda ao Governo que *“retome a negociação com as entidades representativas do setor com vista a dar resposta às reivindicações dos profissionais de enfermagem.”*



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

A ASPE sabe bem que a harmonização entre CIT e CTFP não se esgota nestas iniciativas parlamentares, pelo que também espera que o Governo cumpra o compromisso assumido com a ASPE de reiniciar, ainda este ano, as negociações de Acordo Coletivo de Trabalho que se encontram em Dossier de Transição da Legislatura anterior.

PARTE 2 – Iniciativas Parlamentares de alteração do Decreto-lei nº 71/2019, de 27 maio:

- Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª (BE);
- Projeto de Lei n.º 405/XIV/1.ª (BE);
- Projeto de Lei n.º 447/XIV/1.ª (CDS-PP);
- Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª (PCP).

Com o intuito de contribuir para o debate construtivo e consensualizador de posições, que resulte em soluções efetivas:

- Enviamos a 3 de julho à CAPMADPL e aos proponentes de todas as iniciativas parlamentares os nossos comentários e pronúncia aos Projetos Lei em análise;
- Junto com a documentação enviada a todos a ASPE juntou análise global sobre o Decreto-lei nº 71/2019, de 27 de maio, onde identificou 24 aspetos positivos e contestou os seguintes aspetos:
 1. O número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista estar condicionado a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades, apesar de se admitirem exceções por razões de segurança na prestação de cuidados de enfermagem;
 2. Não estar determinado o limite de unidades que podem ser acumuladas por 1 enfermeiro gestor, bem como o número máximo de enfermeiros que podem estar sob poder hierárquico e avaliação de desempenho de um único enfermeiro gestor;
 3. Não estar salvaguardada a integração na categoria de Enfermeiro Especialista a todos os enfermeiros que já detinham a categoria ao abrigo da antiga carreira (Decreto-Lei nº 437/91 de 8 de novembro);
 4. Não estar salvaguardada a integração na categoria de Enfermeiro Especialista a todos os enfermeiros que se encontram em regime de comissão de serviço ou detinham um contrato em comissão de serviço para o exercício de funções de direção ou chefia, e ainda os enfermeiros nomeados no cargo de enfermeiro diretor;



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

5. A criação de posições virtuais na transição para a tabela remuneratória que prejudica, mais uma vez, os enfermeiros que ficam a aguardar mais 10 anos para progredir, muitas vezes menos de 10€;
 6. Não estar salvaguarda a manutenção dos pontos acumulados para efeitos de progressão na Carreira até 1 junho de 2019 a todos os enfermeiros (CTFP e CIT) que transitaram automaticamente para as Categorias de Enfermeiro Especialista e Enfermeiro Gestor;
 7. Não reconhecer aos enfermeiros com contrato de trabalho ao abrigo de Código do Trabalho um regime equivalente e os mesmos direitos em termos de descongelamento da carreira, designadamente atribuição de um ponto por cada ano não avaliado;
 8. A Tabela Remuneratória não salvaguarda a devida diferenciação remuneratória entre a categoria de enfermeiro e a categoria de enfermeiro especialista, promovendo inversões remuneratórias entre enfermeiros com a mesma antiguidade;
 9. A Tabela Remuneratória mantém os índices remuneratórios para a categoria de enfermeiro da tabela publicada no Decreto-Lei nº 122/2010, de 11 de novembro, com 11 níveis remuneratórios, o que mantém inalterada a situação remuneratória dos enfermeiros, perpetuando a injustiça relativa em relação às restantes profissões da Administração Pública;
 10. Os 11 níveis da Tabela Remuneratória para a categoria de enfermeiro revelam ser inexequível alcançar os últimos níveis remuneratórios.
- Formalizada a pronúncia da ASPE era no entanto necessário contribuir para a conciliação de posições entre os vários partidos e por essa via assegurar resultados favoráveis aos enfermeiros.
 - Como os vários Projetos de Lei que pretendem alterar o Diploma da Carreira (PCP, BE, CDS) não versam sobre as mesmas matérias, nem têm a mesma visão para a resolução dos problemas, a **ASPE a 12/8/2020 enviou à Comissão e a todos os Grupos Parlamentares uma proposta de redação de Projeto-Lei**, que integra as propostas dos vários proponentes.
 - Nessa comunicação a ASPE também apelou ao entendimento entre todos os Grupos Parlamentares para corrigir as injustiças que se acumularam sobre os enfermeiros.
 - A 14/8/20, respeitando o princípio da transparência, remetemos toda a documentação produzida pela ASPE sobre este assunto à Ministra da Saúde,



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

Dra. Marta Temido, e ao Secretário de Estado Adjunto da Saúde, Dr. António Sales.

- A proposta de redação enviada pela ASPE assegura que:
 1. Os enfermeiros detentores do título de especialista que se encontram nomeados para o exercício das funções de chefia e direção, mantêm o direito ao respetivo suplemento remuneratório, transitando para a categoria de enfermeiro especialista, com efeitos à data da cessação das funções;
 2. Transitam para a categoria de enfermeiro especialista, os enfermeiros detentores da categoria de enfermeiro especialista ao abrigo do Decreto-Lei nº 437/1991, de 8 de novembro, também com dispensa de quaisquer formalidades;
 3. Na transição para a carreira especial de enfermagem e carreira de enfermagem os enfermeiros são reposicionados numa posição remuneratória da tabela constante e não numa posição virtual;
 4. Os enfermeiros têm direito a uma compensação de risco e penosidade inerente à prestação de cuidados de enfermagem a regulamentar pelo Governo, no prazo máximo de 180 dias após a publicação da presente lei, sendo o respetivo processo precedido de negociação coletiva com as organizações representativas dos trabalhadores;
 5. O presente regime se aplica a todos os trabalhadores enfermeiros que, independentemente do regime contratual, estejam integrados (CIT ou CTFP);
 6. Salvo situações excecionais, em que a segurança na prestação de cuidados de enfermagem determine outras necessidades, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser inferior a 35 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça;
 7. A alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável apenas do membro do Governo responsável pela área da saúde;
 8. A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores depende da necessidade de gerir uma unidade ou serviço com, pelo menos 10 e no máximo 35 enfermeiros;
 9. Os enfermeiros gestores podem acumular a gestão de duas ou mais unidades ou serviços, caso as mesmas, individualmente, não



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

completem o número mínimo de 10 enfermeiros, nem ultrapassem cumulativamente o número máximo de 35 enfermeiros.

10. Em serviços indivisíveis, como Blocos Operatórios e Serviços de Urgência, sempre que o número máximo de enfermeiros seja superior ao previsto, seja nomeado um enfermeiro com funções de coordenação por cada 35 enfermeiros, que prestará assessoria ao enfermeiro gestor;
11. Aos enfermeiros detentores da categoria subsistente de enfermeiro supervisor não é exigido procedimento concursal com vista ao recrutamento para as funções de direção.

PARTE 3 – Descongelamento da Carreira

A 8/7/2020, por ofício, a ASPE vem reconhecer a pertinência e adequação do Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.ª (PCP) – Consideração de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras, para colmatar as discriminações e injustiças criadas entre enfermeiros ao longo de várias legislaturas e mais de 10 anos.

Nessa data foram enviados ofícios à CAPMADPL e a todos os Grupos Parlamentares a **apelar que se empenhassem no necessário entendimento que viabilizasse a aprovação do Projeto-Lei n.º 406/XIV/1.ª, na especialidade e em plenário**, demonstrando por essa via que estão genuinamente comprometidos com a correção das iniquidades que penalizam os Enfermeiros do Serviço Nacional de Saúde (SNS).

De salientar que esta é efetivamente uma matéria do âmbito da Assembleia da República e para a qual urge uma clarificação jurídica **para assegurar os princípios constitucionais da “proibição do retrocesso social”, “da certeza e segurança jurídica” e de “trabalho igual salário igual”**, bem assim como o princípio geral da *não inversão das posições relativas de trabalhadores* decorrentes da reestruturação das carreiras.

Importa reforçar que a transição para a carreira especial de enfermagem e a integração na carreira de enfermagem em 2009 manteve muitos enfermeiros por vários anos com remuneração inferior à 1ª posição remuneratória e o processo de descongelamento, em virtude das interpretações jurídicas criativas, volta a penalizar os mesmos enfermeiros não reconhecendo o tempo de trabalho anterior à integração ou transição para a Carreira.

De referir ainda que **a mudança de posição remuneratória e progressão na Carreira é realizada em resultado da avaliação de desempenho e não artificialmente por via da integração ou transição em novas carreiras.**



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

Mais se acrescenta que a Lei do Orçamento de Estado de 2018 (n.º 114/2017, de 29 de dezembro), remete a aplicação do artigo 18º, para nº 9, do artigo 2º da Lei nº 75/2014, de 12 de setembro, que na sua alínea r) **reconhece o direito ao descongelamento aos “trabalhadores das empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público, das entidades públicas empresariais e das entidades que integram o setor empresarial regional e local”**;

Ora os enfermeiros com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho (CIT) por força da Lei nº 75/2014, de 12 de setembro, foram sujeitos aos mesmos mecanismos de redução remuneratória temporária que os CTFP, **pelo que deveriam ter beneficiado exatamente dos mesmos pressupostos para efeitos de descongelamento**;

Portanto, no entender da ASPE **a Assembleia da República deve clarificar a sua posição, como legislador, e esclarecer quem aplica a Lei quais as especificidades a salvaguardar no caso dos enfermeiros.**

Para muitos enfermeiros a forma como o descongelamento da carreira foi realizado resultou em 0€ de valorização remuneratória e as medidas transitórias do Decreto-Lei nº 71/2019, de 27 de maio, perpetuaram esse resultado por mais 10 anos.

A maioria dos enfermeiros acumularam uma sucessão de perdas remuneratórias e de oportunidades de evolução na carreira, ao longo da sua vida profissional, o que é desmotivador e causa de grande insatisfação.

Se acrescentarmos que o valor da 1ª posição remuneratória legalmente previsto (1201,48€) é inferior à generalidade dos restantes profissionais de saúde em Portugal, será da mais elementar justiça corrigir as situações e discriminações causadas pela produção legislativa dos últimos 10 anos, harmonizando os direitos e as normas aplicáveis aos regimes de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Regime de Contrato de Trabalho ao abrigo do Código de Trabalho.

Os enfermeiros são efetivamente uma classe profissional à qual os sucessivos Governos não têm reconhecido o devido valor, tendo sofrido sucessivos atropelos, o que provocou um emaranhado de situações de inequívoca injustiça quando comparado com outras classes profissionais da Administração Pública; senão vejamos:

- Em 2005, o congelamento da contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão na Administração Pública, determinou que a totalidade dos enfermeiros não progredisse (mudança de escalão), a partir de 30 Agosto de 2005;
- Em 2009, com a publicação dos Decreto-Lei nº 247/2009 e Decreto-Lei nº 248/2009, ambos de 22 de setembro, é criada a Carreira de Enfermagem e alterada a Carreira Especial de Enfermagem para duas categorias (enfermeiro e enfermeiro principal).



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

- Estas carreiras nunca foram operacionalizadas uma vez que nunca foi regulamentado, como previsto, o concurso para Enfermeiro Principal, o que na prática, remeteu todos os enfermeiros para a Categoria de Enfermeiro.
- Só 2010, com a publicação do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de Novembro, aplicável à Carreira Especial de Enfermagem (Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de Setembro) é estabelecido o número de posições remuneratórias das categorias da Carreira Especial de enfermagem, identificados os respetivos níveis da tabela remuneratória única, definidas as regras de transição para a nova carreira e identificadas as categorias que se mantêm como subsistentes;
- Assim, em 2010 o nível remuneratório 15 (1201,48€) foi definido como a 1ª posição remuneratória da Categoria de Enfermeiro;
- Contudo, por determinação do mesmo dispositivo legal, o reposicionamento remuneratório para a 1ª posição da Tabela Remuneratória foi faseado (janeiro dos anos de 2011, 2012 e 2013) para todos os enfermeiros que auferiam remuneração inferior a 1201,48€, independentemente dos seus percursos profissionais, ou seja ficaram com a mesma remuneração os recém-admitidos e os que já tinham progredido para a Categoria de Graduado na antiga Carreira (alguns com mais de 10 anos de exercício profissional);
- Este faseamento manteve ainda um grande número de enfermeiros a auferir uma remuneração inferior à remuneração estabelecida para a 1ª posição remuneratória legalmente prevista durante 3 anos, ou seja por determinação legal não foi cumprido o princípio constitucional de “trabalho igual salário igual” para os enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- A situação é ainda mais injusta se reconhecermos aos enfermeiros com Contrato de Trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, que atualmente já representam mais de 50% da força de trabalho do SNS, o direito a “trabalho igual salário igual”. A bem da verdade, estes enfermeiros auferiram uma remuneração inferior à remuneração estabelecida para a 1ª posição remuneratória legalmente prevista (1201,48€) até 2015, sem nunca terem recebido os retroativos a 2013 como seria suposto;
- Por outro lado, a alteração da Carreira Especial de Enfermagem eliminou a Categoria de Enfermeiro Especialista, e como não a considerou como subsistente, os enfermeiros que já haviam concursado e tomado posse da referida categoria antes de 2010, foram despromovidos para a Categoria de Enfermeiro;
- O n.º 1, do seu artigo 18.º, da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, por referência aos trabalhadores em funções públicas, veio permitir, finalmente, a efetivação, a partir de 1 de janeiro de 2018, das valorizações remuneratórias decorrentes das alterações obrigatórias de



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

posicionamento remuneratório, nos termos previstos nos n.º2 e n.º7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);

- Mais se acrescenta que a Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, remete a aplicação do artigo 18º para nº 9, do artigo 2º da Lei nº 75/2014, de 12 de setembro, que na sua alínea r) reconhece o direito ao descongelamento aos “trabalhadores das empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público, das entidades públicas empresariais e das entidades que integram o setor empresarial regional e local”;
- Ora os enfermeiros com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho (CIT) por força da Lei nº 75/2014, de 12 de setembro, foram sujeitos aos mesmos mecanismos de redução remuneratória temporária que os CTFP, pelo que deveriam ter beneficiado exatamente dos mesmos pressupostos para efeitos de descongelamento;
- A Lei do Orçamento de Estado em 2019 (da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, artigo 16º, nº 2), dá continuidade a este processo e vem permitir as “(...) alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, e sendo o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito por via de situações ocorridas em 2018 ou que ocorram em 2019 processado com o faseamento previsto para 2019 (...)”;
- No entanto, apesar do descongelamento ser aplicável aos enfermeiros independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo e da entidade empregadora pública onde exercem funções, os enfermeiros com contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho (CIT) não puderam beneficiar dele, por não ter sido assegurada a devida harmonização dos processos de avaliação de desempenho para os anos anteriores a 2015, nem aplicada nesses anos a premissa idêntica aos CTFP de contagem de 1 ponto para os anos não avaliados;
- Mais uma vez os CIT foram discriminados e penalizados em relação aos enfermeiros com CTFP, e não viram ser-lhes aplicado o processo de descongelamento, apesar de desempenharem a sua atividade profissional no mesmo SNS e as funções a que estão obrigados CIT e CTFP serem as mesmas, tanto no que respeita à sua natureza, como á respetiva exigência técnica, duração, intensidade, complexidade e responsabilização. Ou seja, foram considerados para os cortes remuneratórios no período da Troica e não fora para a reposição de direitos;
- Acrescentando mais um fator de penalização e tratamento discriminatório entre enfermeiros, a ACSS, através da Circular Informativa n.º 2/2019, de 04 de



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

fevereiro, referente ao processo de descongelamento de carreiras – Carreira Especial de Enfermagem, dirigida a todos os estabelecimentos e serviços de Serviço Nacional de Saúde, refere que “...no caso dos enfermeiros colocados na 1ª posição remuneratória nos termos do artigo 5º do Decreto-Lei n.º122/2010, de 11 de novembro, é a partir da data da última alteração de posicionamento remuneratório, que ocorreu em 2011, 2012 ou 2013, que se inicia a contagem de pontos para ulterior alteração de posição remuneratória”;

- Ora, existe na aplicação das normas emitidas pela ACSS muito a contestar, e a primeira é que uma Circular Informativa não se sobrepõe à Lei, designadamente a uma determinação da Assembleia da República ou outro dispositivo legal em vigor. No entanto foram muitas as instituições que se viram na necessidade de reverter a contagem de pontos já aplicada e remunerada, obrigando os enfermeiros à devolução dos valores pagos e que em nosso entender são devidos;
- Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, estabeleceu o reposicionamento dos enfermeiros na Tabela remuneratória, prevendo-se a aplicação dos princípios fixados no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, não constando em qualquer articulado legal a referência a que esta integração na Tabela Remuneratória devesse, para qualquer efeito, ser considerada uma progressão;
- É a própria Administração Central do Sistema de Saúde, I.P. que o reconhece ao esclarecer na Circular Informativa n.º 14/2011, de 24 de março, que considera o previsto no n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, um reposicionamento na 1ª posição remuneratória da Tabela Remuneratória e não uma progressão ou promoção;
- Contudo, 8 anos depois, para efeitos de descongelamento, a ACSS contradiz-se na Circular Informativa n.º 02/2019, de 4 de fevereiro, ao emitir que “(...)é a partir da data da última alteração de posicionamento remuneratório, que ocorreu em 2011, 2012 ou 2013, que se inicia a contagem de pontos para ulterior alteração de posição remuneratória”;
- Ora, deste esclarecimento da ACSS, que para as instituições tomou a forma de “LEI”, resultou a anulação de todo o tempo de serviço realizado desde 2004 aos enfermeiros que tiveram a infelicidade de auferir uma remuneração mensal inferior ao salário mínimo de enfermeiro (1201,48€) em 2010, independentemente de à data contarem 5, 10,15 ou 18 anos de serviço;
- Acresce aos factos expostos, que descrevem a cronologia das injustiças acumuladas pelos enfermeiros no decorrer das várias alterações legislativas, que o Decreto-Lei nº 71/2019, de 27 de maio, que altera a Carreira de Enfermagem e a Carreira Especial de Enfermagem, cria mais uma vez posições remuneratórias virtuais, o que significa que todos os enfermeiros integrados na categoria de



Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros

enfermeiro especialista ou na categoria de enfermeiro gestor ficam a aguardar mais 10 anos para progredir, muitas vezes menos de 10€, quando a diferença entre posições remuneratórias prevista na Tabela Remuneratória aprovada é sempre superior a 150€;

- Isto significa que os enfermeiros que não progrediram de categoria, ou seja se mantêm como enfermeiros de cuidados gerais, ficam em 2020 ou num futuro próximo com uma remuneração igual ou superior aos seus colegas, que tendo a mesma antiguidade, fizeram formação pós-graduada em gestão ou numa área de especialidade de enfermagem;
- No entender da ASPE, para além de uma injustiça estaremos a seu tempo perante uma inversão remuneratória, o que à luz do enquadramento jurídico e da Constituição não é admissível.
- Outra situação a considerar prende-se com a anulação de pontos acumulados por efeito da transição para a Carreira de Enfermagem e Carreira Especial de Enfermagem ao abrigo das medidas transitórias determinadas pelo Decreto-Lei nº 71/2019, de 27 de maio;
- Se cumulativamente aplicarmos as orientações do Governo e a contagem de pontos se efetuar a partir da data da última alteração de posicionamento remuneratório, que ocorreu em 2011, 2012 ou 2013, conforme preconizado pela ACSS na Circular Informativa n.º 02/2019, de 4 de fevereiro, conjugada com as medidas transitórias do Decreto-Lei nº 71/2019, de 27 de maio, impediu-se uma larga maioria de enfermeiros de descongelar qualquer posição remuneratória e simultaneamente ver todos os pontos acumulados anulados, **o que na prática significa a anulação de todo o tempo de serviço de 2004 a 2019.**

5. Conclusão

A ASPE apela ao entendimento entre Deputados e Partidos Políticos para aprovar:

1. **Um Projeto-Lei conjunto**, que corrija as medidas transitórias do Decreto-Lei nº 71/2019, de 27 de maio, e ajuste as normas jurídicas com impacto negativo na profissão.
2. **O Projeto-Lei n.º 406/XIV/1.ª**, na especialidade e em plenário, demonstrando por essa via que estão genuinamente comprometidos com a resolução definitiva das injustiças e das atrocidades jurídicas que têm prejudicado de forma reiterada os Enfermeiros.

Apelamos aos Senhores Deputados e aos Partidos Políticos para, de uma vez por todas, adotem o lema da ASPE **“JUNTOS CONSTRUIMOS SOLUÇÕES”**