

PROJETO DE LEI N.º ____ /XIV/3.ª

ALTERAÇÃO DA CARREIRA DE ENFERMAGEM, DE FORMA A VALORIZAR ESTES PROFISSIONAIS TÃO IMPORTANTES PARA O SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE E PARA O PAÍS

Exposição de motivos

A pandemia de Covid-19 colocou todos os países, sociedades e serviços de saúde à prova. Se dúvidas restassem, ao longo do último ano e meio elas ficaram desfeitas: o Serviço Nacional de Saúde (SNS) é, de facto, um serviço público fundamental para o país; os seus profissionais, entre eles os enfermeiros, são imprescindíveis e insubstituíveis.

Perante uma situação de emergência sem precedentes (em que foi necessário responder aos que adoeciam de forma grave com o novo coronavírus, seguir os que se mantinham em casa com sintomas ligeiros ou que tinham tido contactos de risco, em que foi necessário continuar a dar resposta a situações não-Covid inadiáveis e vacinar em pouco tempo toda a população) os trabalhadores da saúde deram resposta e foram o garante da proteção da população.

Neste último ano e meio ouviram-se, mais do que nunca, inúmeras vozes a valorizar os profissionais de saúde e o SNS. Todas essas palavras de reconhecimento e valorização são merecidas, o problema é que raramente passaram de palavras. De facto, a remuneração, as carreiras ou as

condições de trabalho dos profissionais de saúde e, em concreto, dos enfermeiros, não melhoraram. O prémio ou o subsídio de risco, com as regras criadas pelo Governo, chegaram a apenas uma minoria e criaram iniquidade; muitas contratações redundaram em precariedade e dispensa dos trabalhadores depois de debelados os momentos mais difíceis da pandemia; as carreiras e as remunerações mantiveram-se inalteradas; problemas e injustiças antigos permaneceram. As palmas e as palavras não se traduziram em nada concreto.

Agora que todos sabemos que os profissionais do SNS são para valorizar, então passe-se das palavras aos atos.

O Bloco de Esquerda já apresentou iniciativas legislativas recentes para alterar a carreira de enfermagem. Primeiro, porque um SNS público, de qualidade e capaz de responder a qualquer situação só é possível com profissionais motivados e valorizados. Os profissionais de saúde portugueses são dos mais competentes e diferenciados do mundo, mas não têm carreiras que façam justiça a esta realidade. Segundo, porque o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que *altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde*, em nada valoriza os profissionais. Aliás, faz o contrário do que é preciso fazer.

Esta alteração à carreira de enfermagem foi feita unilateralmente pelo Governo e a partir dela apenas se agravaram injustiças que já existiam e aumentou a contestação por parte desta categoria profissional, uma contestação plena de razão.

Ainda que o Decreto-Lei em questão refira a construção de uma carreira pluricategorial e a criação de uma categoria de enfermeiro especialista, a verdade é que o acesso a esta categoria fica extremamente limitada e a remuneração correspondente não é muito diferente da que já existia através da atribuição de um suplemento para enfermeiros especialistas em efetividade de funções.

De facto, estabelece-se que “o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades” e que “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 enfermeiros”. Ou seja, apesar de se prever uma carreira pluricategorial, a progressão para outras categorias está fortemente condicionada.

Um SNS diferenciado e qualificado deve querer ter o máximo de enfermeiros especialistas e não limitar essa presença em função de quotas definidas arbitrariamente e que têm como único objetivo a contenção da massa salarial, isto é, reprimir a progressão de carreira dos próprios enfermeiros e enfermeiras.

Para além disto, a existência de 11 posições remuneratórias na categoria base, conjugado com o facto de o Governo não prever a contabilização do tempo de serviço que os profissionais têm, faz com que a progressão remuneratória seja uma miragem. Sem contagem do tempo trabalhado no passado e com progressões a cada 10 anos, um enfermeiro precisará de 100 anos para fazer toda a progressão horizontal na sua carreira.

Em suma, existem barreiras para a progressão vertical (contemplada ainda em regras de transição que não permitiram que todos os enfermeiros com especialidade tenham sido posicionados na categoria de enfermeiro especialista) e formas de simplesmente tornar impossível a progressão horizontal.

Para além destes problemas criados pela revisão unilateral da carreira de enfermagem, outros problemas permaneceram inalterados e sem qualquer tipo de resposta ou solução. São disso exemplo o tratamento diferenciado entre CIT e CTFP (enfermeiros que fazem o mesmo trabalho, com o mesmo conteúdo funcional, muitas vezes lado a lado, mas que têm contagem de pontos, regras e enquadramento de carreiras diferenciados)

ou o não reconhecimento de um Estatuto de Risco e Penosidade para estes e outros profissionais de saúde.

O Bloco de Esquerda tem defendido que os enfermeiros devem ter um tratamento justo por parte do Governo. Defendemos, desde a primeira hora, que o tempo de serviço deve ser contado e relevado para o posicionamento remuneratório e que não pode haver diferença de tratamento entre CTFP e CIT. Defendemos o fim das barreiras que impedem a progressão, transições justas, a criação de um Estatuto de Risco e Penosidade e a conversão de contratos precários em contratos definitivos.

Nesse sentido, a presente iniciativa legislativa altera o Decreto-Lei que reviu a carreira de enfermagem e que foi publicado unilateralmente e sem acordo das estruturas representativas dos trabalhadores no sentido de retirar obstáculos à progressão vertical dentro da carreira e no sentido de garantir que o tempo de serviço releva para reposicionamento remuneratório.

Ainda sobre a valorização remuneratória devida a estes profissionais, a atual iniciativa legislativa prevê a revisão da tabela remuneratória no sentido da valorização salarial, ficando o Governo obrigado a negociar e acordar essa mesma valorização com as estruturas representativas dos trabalhadores num prazo máximo de 90 dias.

Esta proposta prevê também a inclusão do direito a um estatuto de risco e penosidade que preveja matérias como a existência de um suplemento remuneratório por risco e penosidade, mecanismos para uma mais rápida progressão de carreira, majoração de dias de descanso por anos de trabalho, assim como a conversão dos contratos precários.

Com estas medidas a carreira de enfermagem e todos os trabalhadores abrangidos pela mesma serão valorizados. Com estas medidas é possível construir um melhor SNS, contando com profissionais motivados, valorizados e respeitados.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à:

- a) Terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que estabelece o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica;
- b) Terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional;
- c) Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, alterado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, que altera o regime de carreira especial de enfermagem, bem como o regime de carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias de saúde.

Artigo 2.º

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

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

[...]

1. [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2. [...]

3. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro especialista, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde, não devendo ser inferior a 35%.

4. *[Revogado]*

5. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro gestor, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde, devendo existir um enfermeiro gestor por unidade ou serviço com, pelo menos, 5 enfermeiros.

6. *[Revogado]*

Artigo 3.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

[...]

1. [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2. [...]

3. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro especialista, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde, não devendo ser inferior a 35%.

4. *[Revogado]*

5. A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro gestor, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde, devendo existir um enfermeiro gestor por unidade ou serviço com, pelo menos, 5 enfermeiros.

6. *[Revogado]*»

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

Os artigos 7.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

[...]

1. O número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, assim como os correspondentes níveis remuneratórios da tabela remuneratória são definidos no prazo máximo de 90 dias, depois de negociação e acordo com as estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos pela presente carreira, e com o objetivo de valorização das atuais condições remuneratórias.
2. O tempo de serviço e os pontos obtidos no âmbito do processo da avaliação do desempenho, realizada em momento anterior ao processo de transição para a carreira especial de enfermagem estabelecida pelas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, relevam integralmente para efeitos de alteração de posição remuneratória, independentemente da posição remuneratória em que o trabalhador seja colocado por efeito da transição.

Artigo 8.º

[...]

1. (...)

2. (...)
3. [NOVO] Transitam ainda para a categoria de enfermeiro especialista todos os trabalhadores enfermeiros titulares da categoria de enfermeiro que à data de 31 de maio de 2019 fossem detentores de título de enfermeiro especialista.
4. (*Anterior n.º 3*)
5. (*Anterior n.º 4*)
6. (*Anterior n.º 5*)
7. (*Anterior n.º 6*)».

Artigo 5.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

São aditados os novos artigos 9.º-A, 10.º-A e 10.º-B ao Decreto Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, com a seguinte redação:

«Artigo 9.º-A

Estatuto de risco e penosidade

1. Os enfermeiros do Serviço Nacional de Saúde têm direito a um estatuto de risco e penosidade que preveja matérias como a existência de um suplemento remuneratório por risco e penosidade, mecanismos para uma mais rápida progressão de carreira, majoração de dias de descanso por anos de trabalho, entre outras.
2. O estatuto previsto no número anterior é regulamentado no prazo máximo de 90 dias e após negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 10.º-A

Disposição complementar

O presente regime aplica-se a todos os enfermeiros integrados em carreira de enfermagem, independentemente do vínculo por contrato individual de trabalho ou contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 10.º-B

Norma de salvaguarda

O disposto no presente diploma não condiciona nem prejudica a adaptação e o desenvolvimento legais das normas da Lei de Bases da Saúde que acomodam a carreira dos profissionais de enfermagem no Serviço Nacional de Saúde».

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 10 de outubro de 2021

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

