SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES
www.sep.org.pt

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.:295214604—Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

Exma. Senhora
Presidente da Comissão Especializada
Permanente de Política Geral
Assembleia Legislativa Regional da R A A
Rua Marcelino Lima
9901-858 Horta

por e-mail	aviso receção	N/referência	Angra do Heroísmo
18-04-2023		039/SEP-Aç/2023	18/04/2023

Assunto: PETIÇÃO N.º 44/XII – "CONTABILIZAÇÃO DO TEMPO INTEGRAL DO SERVIÇO DOS ENFERMEIROS PRESTADO NO SERVIÇO REGIONAL DE SAÚDE DOS AÇORES" – Vossa Refª S/864/2023 de 20/03/023

Na sequência do ofício referido em epígrafo, vem o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, através da sua Direção Regional dos Açores (SEP-açores), emitir apreciação sobre a Petição nº 44/XII – "*contabilização do tempo integral de serviço dos enfermeiros prestado no serviço regional de saúde da Região Autónoma dos Açores*".

Mais informamos que o parecer em anexo não contém informação confidencial nem referência a dados pessoais, pelo que poderá ser "inteiramente publicitado" na Vossa página da internet.

Aproveitamos para apresentar os nossos melhores e mais respeitosos cumprimentos.

Pel' **A DIREÇÃO**

(Francisco Branco)

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.:295214604—Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES
www.sep.org.pt

PETIÇÃO Nº 44/XII – CONTABILIZAÇÃO DO TEMPO INTEGRAL DO SERVIÇO DOS ENFERMEIROS PRESTADO NO SERVIÇO REGIONAL DE SAÚDE DOS AÇORES – PARECER SEP-AÇORES

I – DA PETIÇÃO

Alega a signatária, em representação de um grupo de enfermeiros que:

[…] *"É com profundo desânimo que damos conta que os enfermeiros anteriormente detentores de CIT, celebrado nos termos do Código de Trabalho, com os hospitais EPER da Região, e que atualmente exercem na administração pública regional, não foram ou estão a ser considerados neste processo, não relevando, assim, o tempo de serviço efetivamente prestado nos hospitais EPER, contrariamente ao que acontece com os enfermeiros anteriormente detentores de contrato administrativo de provimento (CAP), cujo tempo de serviço prestado ao abrigo deste regime foi devidamente relevado para efeitos de descongelamento da carreira"*

[…] *"que nos sentimos extremamente prejudicados, uma vez que estes acordos geram, uma vez mais, injustiça na visão de que a progressão de carreira dos enfermeiros com menos tempo de serviço e, por tal, menos qualificados e com menor experiência profissional, estão em posição remuneratória superior, comparativamente a este grupo de enfermeiros com mais tempo de serviço e, com qualificação e experiência superiores, situação que não pode ser admitida."*

"*Assim consideramos inequitativo e injusto que de momento os enfermeiros em CIT e CTFP já tiveram a justa e devida progressão na carreira, sendo que somos os únicos enfermeiros do SRS e SNS que não têm a contagem integral dos pontos desde que iniciámos a carreira no SRS."*

Recorda ainda que esta situação, no passado recente, foi apresentada à ALRAA (Petição nº 14/XII), cujas conclusões do relatório final foram as seguintes:

- *"As pretensões espelhadas na Petição em apreço surgem na sequência do acordo firmado a 20 de outubro de 2021 sobre as valorizações remuneratórias que exclui um grupo de enfermeiros que optou por cessar os contratos individuais de trabalho (CIT) detidos em prol de um contrato de trabalho em funções públicas (CTFP), continuando, portanto, a exercer a profissão no Serviço Regional de Saúde.*
- *Consideram-se legítimas as reivindicações levantadas pelas peticionárias.*
- *Os deputados que integram a presente Comissão reconheceram a legitimidade e pertinência das questões plasmadas na presente Petição."*

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.:295214604—Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES
www.sep.org.pt

II – DO ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Com a alteração do Estatuto do Serviço Regional de Saúde e a criação dos Hospitais EPER (Decreto Legislativo Regional nº 2/2007/A, de 24 de janeiro), os Hospitais da Região passaram, obrigatoriamente, a admitir os novos profissionais pelo regime de direito laboral privado, em concreto, por Contrato Individual de Trabalho.

A partir de então, só por negociação coletiva passou a ser possível regular o desenvolvimento profissional dos trabalhadores em Contrato Individual de Trabalho, que no caso dos enfermeiros só se concretizou com a Convenção Coletiva nº 30/2018 de 7 de setembro, posteriormente alterada pela Convenção Coletiva nº 23/2020 de 25 de novembro e Convenção Coletiva nº 50/2021 de 22 de outubro.

É de salientar que na Convenção Coletiva nº 50/2021 de 22 de outubro (2º aditamento), na Cláusula 5ª-A – **Relevância ado tempo de serviço anterior à entrada em vigor do AC –** pode ler-se o seguinte:

> *"1 – O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo presente AC, no Serviço Regional de Saúde, desde a celebração de Contrato Individual de Trabalho sem termo ou por tempo indeterminado ou da conversão de Contrato Individual de Trabalho a Termo em sem Termo, incluindo o tempo de serviço desempenhado durante os Contratos Administrativos de Provimento que se converteram em Contratos Individuais de Trabalho por tempo indeterminado, aquando da transformação do Hospitais Regionais em Entidades Públicas Empresariais, e o ano de 2018, inclusive, releva para efeitos de reposicionamento remuneratório, sendo-lhes atribuído, neste período, um ponto e meio (1,5) por cada ano de exercício de funções."* (esta redação já constava do 1º aditamento [Convenção Coletiva nº 23/2020, de 25 de novembro] apenas com 1 ponto por cada ano de exercício de funções)

Ou seja, todo o tempo de serviço prestado em Contrato Individual de Trabalho, ou antes deste, em Contrato Administrativo de Provimento, passou a relevar para efeitos do desenvolvimento profissional dos enfermeiros, desde que prestado no âmbito do Serviço Regional de Saúde.

É de todo o interesse recordar que o processo de negociação que culminou nas 3 Convenções Coletivas suprarreferidas, teve por base o princípio já consagrado no preâmbulo do Decreto-Lei nº 247/2009 de 22 de setembro,

> "*Efectivamente, a padronização e a identidade de critérios de organização e valorização de*
>
> *recursos humanos contribuem para a circularidade do sistema e sustentam o reconhecimento*

mútuo da qualificação, ***independentemente do local de trabalho e da natureza jurídica da relação de emprego****."* (destacado da nossa responsabilidade)

e aprofundado recentemente no nº 2 do artigo 2º do Decreto-Lei nº 80-B/2022 de 28 de novembro,

> *"A sucessão na posição jurídica de empregadores públicos, incluindo entidades com natureza pública empresarial,* ***não prejudica*** *a aplicação do presente decreto-lei, mesmo nos casos em que implique uma alteração da natureza do vínculo jurídico de emprego*." (destacado da nossa responsabilidade)

III – DO PARECER

Sem prejuízo de outra opinião, sempre foi nosso entendimento que nos termos da Cláusula 5ª-A da Convenção Coletiva nº 50/2021, de 22 de outubro, uma vez adquiridos pontos, os mesmos ficavam consagrados na esfera jurídica do enfermeiro, pelo que independentemente da mudança de entidade empregadora e da alteração do vínculo, seriam sempre relevados para efeito de desenvolvimento profissional, desde que não houvesse interrupção do vínculo e todo o tempo de serviço fosse exercido no Serviço Regional de Saúde.

Foi este o pressuposto para o Acordo Coletivo de Trabalho e sucessivas alterações.

Várias foram as vezes que sugerimos ao ex-Secretário da Saúde a emissão de Circular Normativa, dirigida às instituições do setor público administrativo, onde constasse orientação clara sobre como interpretar a Cláusula 5ª-A da Convenção Coletiva nº 50/2021, para os enfermeiros oriundos dos hospitais EPER.

Contudo, a Direção Regional de Saúde não partilha [partilhava] deste entendimento, razão pela qual as instituições do setor público administrativo propõem sempre a 1ª posição remuneratória da grelha anexa ao Decreto-Lei nº 71/2019 de 27 de maio, aos enfermeiros oriundos dos Hospitais EPER.

Concluindo:

a) A partir das Convenções Coletivas nº 23/2020, publicada no Jornal Oficial, II Série, nº 231, de 25 de novembro, e, nº 50/2021, publicada no Jornal Oficial, II Série, nº 21 de 22 de outubro, sempre houve lastro jurídico para que o tempo de serviço exercido em Contrato Individual de Trabalho nos Hospitais, EPER, relevasse para efeitos de desenvolvimento profissional nas situações de sucessão na posição jurídica de empregador publico, no caso em concreto, de Entidades Públicas Empresariais Regionais [Hospitais] para Unidades do Setor Público Administrativo (Unidades de Saúde de Ilha).

b) O acordo firmado a 20 de outubro de 2021, visou, exclusivamente, a operacionalização das regras do artigo 18º da Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2018 – "***Valorizações***

AÇORES
Rua Dr. Cândido Forjaz, n.º 17
9700-039 Angra do Heroísmo
Tel.:295214604—Fax: 295628288
sepangra@hotmail.com

Remuneratórias" – aplicadas às carreiras de enfermagem e especial de enfermagem, e como tal, não excluiu enfermeiros, ou grupos de enfermeiros.

c) É do nosso conhecimento que está no circuito legislativo uma proposta de Decreto Legislativo Regional, cujo um dos objetivos é acomodar a sucessão na posição jurídica de empregadores públicos, independentemente na natureza do vínculo laboral ou tipo de empregador público. O que a nosso ver faz todo o sentido, mas pela questão inversa à da peticionária, ou seja, na sucessão de posição jurídica aquando da mobilidade de instituições do Setor Público Administrativo para as Entidade Públicas Empresariais Regionais.

d) Pelo que assiste razão á peticionária, pois, independentemente da publicação do Decreto-Lei nº 80-B/2022, de 28 de novembro, salvo fundamentada opinião, já estava consagrado na esfera jurídica da peticionária a relevância do tempo de exercício profissional em Contrato Individual de Trabalho, para efeitos de desenvolvimento profissional, em todo o Serviço Regional de Saúde, desde que a mobilidade fosse de uma Entidade Pública Empresarial Regional para uma instituição do Setor Público administrativo.

Angra do Heroísmo, 18 de abril de 2023