

Exmo. Senhor  
Inspector-Geral da Inspeção-Geral das  
Actividades em Saúde  
Dr. Carlos Caeiro Carapeto  
Avenida 24 de Julho, 2 L  
1249-072 Lisboa

Email: [igas@igas.min-saude.pt](mailto:igas@igas.min-saude.pt)

N. Ref	V. Ref	Data
SAI-OE/2021/316		12-01-2021

**Assunto:** Contributos da Ordem dos Enfermeiros | Auditoria ao desempenho dos sistemas de valorização das pessoas nos estabelecimentos e serviços públicos prestadores de cuidados de saúde

Senhor Inspector-Geral,

Na sequência da V. mensagem de correio electrónico do passado dia 23 de Dezembro, ao abrigo da qual nos foi remetida a Matriz Lógica a aplicar no âmbito da Auditoria ao desempenho dos sistemas de valorização das pessoas nos estabelecimentos e serviços públicos prestadores de cuidados de saúde, que irá ser executada ao longo do próximo ano, solicitando os nossos contributos, vimos, também no âmbito do trabalho colaborativo que a Ordem dos Enfermeiros sempre manteve com essa Inspeção-Geral, em prol da melhoria do Serviço Nacional de Saúde e os cuidados por ele prestados, pelo presente remeter os seguintes contributos.

Analisada a referida Matriz Lógica enviada, importa começar por referir que, não obstante se refira em nota de rodapé que o documento é constituído por 66 páginas, o documento enviado é constituído apenas por 29 páginas, sendo sobre esta que recaem os contributos que se remetem.

Enunciando-se como objectivo da Auditoria *“Verificar se os órgãos de gestão das organizações desenvolvem estratégias, incentivos e políticas direccionadas à valorização das pessoas, com vista à criação de uma força humana produtiva, qualificada, motivada e reconhecida, identificando práticas com efeito positivo e oportunidades de melhoria”*, não podemos deixar de alertar para o facto de que a Matriz Lógica desenvolvida não fazer referência a alguns regimes especiais aplicáveis à carreira especial de enfermagem.

Nesse sentido, veja-se que, por exemplo no que se refere ao Recrutamento, matéria em causa na Subquestão 1 da Matriz Lógica, esta estabelece como critérios o cumprimento *“no caso das entidades do setor público empresarial, as regras previstas nos artigos 27.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 18/2017,*



de 10 de fevereiro, e no ponto 3.2 do Despacho n.º 395/2020 – SET, de 7 de julho de 2020, do Secretário de Estado do Tesouro. No caso das entidades do setor público administrativo, as regras previstas no artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, e nos artigos 28.º a 31 da LTFP”.

Acontece que, por força do “Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses”, bem como do “Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro dos Enfermeiros Portugueses”, ambos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 11, de 22.02.2018, as referidas “entidades do setor público empresarial”, no que se refere ao “recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira de enfermagem, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal”, o qual se encontra regulado nas Cláusulas 2.ª dos referidos Acordos, estando subsidiariamente sujeito ao “regime vigente para os trabalhadores enfermeiros com vínculo de trabalho em funções públicas”.

Assim sendo, importa acrescentar aos critérios definidos para as Subquestões 1 da Matriz Lógica, em especial para a Subquestão 1.3, a qual pretende verificar se “na contratação de trabalhadores ao abrigo do CT, os processos de recrutamento respeitam os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé, da não discriminação, da participação e da publicidade”, o regime definido nos referidos Acordos Colectivos, sempre que em causa esteja o recrutamento de Enfermeiros.

Da mesma forma, importa também alertar para o facto de que, ao abrigo dos mesmos Acordos Colectivos já referidos, a avaliação do desempenho dos Enfermeiros – matéria subjacente na Subquestão 3, ao abrigo da qual se questiona se “o desempenho das pessoas é efetivamente avaliado?” – está hoje sujeita “para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do correspondente posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de enfermagem”.

Nesse sentido, não pode deixar de se considerar que a Matriz Lógica sob análise deverá fazer referência a tal alteração, a qual terá fortes implicações no processo de avaliação do desempenho dos Enfermeiros, independentemente do vínculo ao abrigo do qual exercem as suas funções.

Já no que se refere às Subquestões 3.2 (Há uniformidade na avaliação de desempenho dentro da mesma carreira ou categoria, independentemente do tipo de vínculo) e Subquestão 4.2.2 (na avaliação dos trabalhadores não sujeitos ao SIADAP, foram criados sistemas de recompensa dos trabalhadores), importa alertar para o facto de que, por força de uma interpretação restritiva realizada pelos Hospitais EPE, e sem prejuízo dos Acordos Colectivos *supra* referidos terem entrado em vigor a 01.01.2018 (permitindo, assim, a aplicação do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de Dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, por força do disposto do seu artigo 23.º), nenhum Hospital EPE procedeu à contagem de pontos referentes aos anos de trabalho de cada Enfermeiro com CIT e consequentemente, nenhum Hospital EPE determinou a alteração de posicionamento remuneratório a qualquer Enfermeiro com CIT.

Ou seja, os Hospitais EPE consideraram que o IRCT não era aplicável aos anos anteriores a 2018, mas não criaram qualquer sistema de recompensa dos trabalhadores, conforme previsto no artigo 136.º do Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de Maio, diploma que aprova a execução orçamental do Orçamento aprovado pela Lei 114/2017.



Significa isto que, Enfermeiros que celebraram contratos individuais de trabalho (CIT) na mesma data em que outros Enfermeiros celebraram contratos de trabalho em funções públicas (CTFP), muitos há mais de 15 anos, com a mesma entidade empregadora, viram estes últimos alterar o seu posicionamento remuneratório, sem que uma alteração semelhante se verificasse na sua esfera jurídica, sem prejuízo de exercerem exactamente as mesmas funções, para a mesma instituição, nas mesmas condições e na mesma quantidade. Mais ainda, significa isto que, aqueles Enfermeiros com CIT, mesmo que com mais de 15 anos de experiência, se mantêm ainda hoje a auferir a mesma remuneração que um Enfermeiro recém-formado e que se encontra a iniciar a sua carreira, auferem.

Naturalmente que, estando aqui em causa uma *“auditoria ao desempenho dos sistemas de valorização das pessoas nos estabelecimentos e serviços públicos prestadores de cuidados de saúde”*, não pode deixar de se considerar como sendo essencial aferir a forma como aquele regime foi aplicado e as consequências dessa aplicação na força humana aqui em causa que são os Enfermeiros.

Efectivamente, e de acordo com informações detidas pela Ordem dos Enfermeiros, o SIADAP continua a não ser aplicado na grande maioria dos Hospitais e quando é aplicado apresenta inúmeros incumprimentos legais, cujas consequências são sempre suportadas pelos trabalhadores, neste caso os Enfermeiros, que nunca vêem o seu desempenho devidamente avaliado.

Já no âmbito da Subquestão 6, na parte que se refere à organização do horário do trabalho, considera-se que a mesma deverá ser completada na medida em que, em momento nenhum questiona sobre o cumprimento dos limites do horário suplementar, bem como sobre a forma da sua remuneração.

Repare-se que, nos termos do artigo 120.º da LTFP, *“é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos artigos seguintes, o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar”*, o que significa que, aos trabalhadores com vínculo de emprego público e aos trabalhadores com vínculo privado, é aplicável, ainda que com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 226.º e seguintes do Código do Trabalho, incluindo o disposto no artigo 231.º, nos termos do qual *“o empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre”*, sendo que, *“do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador (...)”*.

Ora, de acordo com muitas denúncias recebidas na Ordem dos Enfermeiros, muitos são os Enfermeiros que, por diversas razões, são obrigados a trabalhar horas a mais - em muitos casos, em situações que não se reconduzem a trabalho suplementar -, sem que as mesmas sejam devidamente remuneradas e sem que lhe seja reconhecido o direito a descanso compensatório remunerado.

Assim, e tendo em conta que a realização de horas a mais, sem qualquer compensação, sem dúvida que constitui uma situação que leva a uma força humana menos produtiva, menos motivada e que se considere menos reconhecida, não pode deixar de se considerar que na presente Matriz Lógica deverão ser incluídas questões que afirmam do cumprimento do regime legal em vigor, mas também a necessidade de implementação de medidas adicionais.

Finalmente, não podemos deixar de notar que, para além das referências que vimos fazendo, a Matriz Lógica se encontra focada em proceder a uma mera verificação formal sobre a existência de procedimentos, planos ou documentos, sem se dedicar em avaliar se os procedimentos, planos ou documentos estão elaborados de acordo com as normas legais em causa, se estão a ser aplicados, qual o seu impacto e se cumprem o seu objectivo.

Ora, uma análise em termos substanciais das soluções definidas pelas entidades prestadoras de cuidados de saúde é, no entender da Ordem dos Enfermeiros, imprescindível para a final se poder responder à questão colocada *ab initio* “o sistema de gestão de recursos humanos instituído na entidade auditada assegura a valorização das pessoas?”.

Face a tudo o que vem sendo exposto, consideramos ser de louvar a decisão da Inspeção-Geral das Actividades em Saúde de realizar uma *Auditoria ao desempenho dos sistemas de valorização das pessoas nos estabelecimentos e serviços públicos prestadores de cuidados de saúde*, ainda que se considere que a mesma, para produzir os efeitos pretendidos – avaliar se o sistema de gestão de recursos humanos assegura a valorização das pessoas – não se deve restringir a uma avaliação meramente formal sobre a existência ou não de planos ou documentos, mas sim, garantir uma avaliação das soluções adoptadas no sentido de aferir se são as mais adequadas.

Naturalmente que, a Ordem dos Enfermeiros manter-se-á disponível para, sempre que a IGAS entender como positivo, participar no âmbito do desenvolvimento da Auditoria aqui em causa, nomeadamente prestando colaboração científica e técnica que possa ser relevante, conforme aliás é sua atribuição, nos termos do disposto no artigo 3.º/p do seu Estatuto.

Com os melhores cumprimentos,

A Bastonária



Ana Rita Pedroso Cavaco