

Adesão à greve de 20 março demonstra que os enfermeiros exigem soluções

27 Março, 2026



O que exigimos? A contagem dos anos de trabalho (pontos) e o pagamento dos retroativos, a admissão de enfermeiros e o cumprimento da atual legislação sobre organização do tempo de trabalho.

Na sequência do pré-aviso de greve, o Ministério da Saúde agendou e concretizou uma reunião a 16 de março. Era expectável que apresentasse propostas de solução para os problemas inscritos no pré-aviso. Inaceitavelmente, não apresentou!

No dia da greve, interpelada pela comunicação social, a Ministra da Saúde afirmou: “É verdade que existem os problemas, é verdade que queremos resolver, é verdade que essas são exigências inscritas nos cadernos reivindicativos do SEP, mas não contam no programa do Governo”. Também não consta do programa do Governo o Pacote Laboral e o ACT para os enfermeiros.

Não deixaremos de lutar até que os “velhos” problemas, continuamente apresentados em todas as reuniões, sejam resolvidos:

- **Início de funções no 2.º semestre** do ano civil;
- **Progressão** ao escalão seguinte da categoria detida **no 2.º semestre** do ano civil, entre 1 de janeiro de

2004 e 30 de agosto de 2005;

- **Progressão do escalão 1 ao 2 da categoria de enfermeiro graduado**, após 1 de janeiro de 2004;
 - Início de **funções com “vínculo precário”** após 1 de janeiro de 2004;
 - Enfermeiros que exercem ou exerceram **funções nos hospitais PPP**;
 - **Eliminação dos “pontos sobrantes”** entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2023;
 - **Não pagamento de retroativos** a enfermeiros com Contrato de Trabalho em Funções Públicas e com Contrato Individual de Trabalho a partir **de 1 de janeiro de 2018 e até 31 de dezembro de 2021**;
 - Número de **enfermeiros que, a 1 de junho de 2019, eram detentores do título de Enfermeiro Especialista** e que permanecem na categoria de Enfermeiro;
 - Número de **enfermeiros providos na categoria de Enfermeiro Especialista até 1 de novembro de 2024, mediante concurso prévio aberto após 1 de junho de 2019 (DL n.º 71/2019)**:
- **que foram reposicionados em nível remuneratório igual ao que detinham na categoria de Enfermeiro,**
- **e os que, tendo sido reposicionados em nível remuneratório igual ao que detinham na categoria de Enfermeiro, “perderam os pontos que detinham na posição remuneratória da categoria de Enfermeiro”.**
- No que respeita à **aplicabilidade da Lei n.º 51/2025 (“Posições Intermédias”)**, que instituições
- **já operacionalizaram a reconstituição do reposicionamento remuneratório desde 1 de junho de 2019;**
- **já procederam ao pagamento da primeira “tranche” dos devidos retroativos (art.º 6º), ou, quando perspetivam pagar.**

A Ministra da Saúde já resolveu este problema para TODOS os restantes grupos profissionais da área da saúde! O Governo já resolveu para a carreira dos professores, incluindo o pagamento dos retroativos.

A discriminação continua, mas continuaremos a lutar, por todas as vias, para a sua eliminação, tal qual aconteceu com outros tipos de discriminação de que os enfermeiros foram alvo.

Acordo Coletivo de Trabalho

Ao mesmo tempo que não resolve estes problemas, o Ministério da Saúde avança para a criação de outros.

A Secretária de Estado da Administração Pública argumenta que a proposta de ACT visa resolver problemas de conflitos existentes nos serviços. Quais conflitos?

Os conflitos, caso existam, deve-se à carência de enfermeiros que se tem vindo a agravar e que desregulam a vida profissional e pessoal dos enfermeiros, dificulta o exercício dos direitos e potencia a discriminação.

O agravamento dos obstáculos à contratação de enfermeiros é inaceitável:

1. Mantendo o mesmo nível de carência em 2024 e para que os enfermeiros nesse ano NÃO realizassem trabalho extraordinário, seriam necessários mais 900 enfermeiros;
2. O quadro global de referência (suporta a aprovação dos Planos de Desenvolvimento Organizacional) para 2024 consagra a possibilidade de admissão de até mais 5% de enfermeiros, relativamente ao número total existente em dezembro de 2023. Apenas foram admitidos (saldo de efetivos) 739 enfermeiros.
3. O absentismo, exacerbado pela sobrecarga de trabalho, é de 15,3%

Os enfermeiros não precisam de um ACT e de um Pacote Laboral que impõem mais horas de trabalho, por dia e por semana, mas que não contam como trabalho extraordinário e cujo objetivo é retirar direitos que conquistámos ao longo de anos.

O que precisam e exigem é que sejam admitidos mais enfermeiros para permitir que a legislação sobre elaboração de horários se cumpra e que as equipas de enfermagem sejam constituídas de acordo com as Dotações Seguras que permitam garantir as respostas a todas as necessidades em cuidados de enfermagem que doentes / utentes e famílias precisam.

O que precisam é medidas de retenção, nomeadamente, a valorização efetiva da carreira de enfermagem, a abertura de concursos de acesso às categorias superiores da carreira de enfermagem, uma avaliação do desempenho justa e sem quotas, objetiva e adequada à prática dos cuidados e ao desempenho individual de cada enfermeiro, e o aumento dos salários.

Vamos continuar a exigir a admissão de mais enfermeiros e a rejeitar todas as propostas que retiram direitos aos enfermeiros, nomeadamente as que estão inscritas na proposta de ACT e do Pacote Laboral.

Podes aceder ao quadro da [Evolução do Número de enfermeiros](#).

Ainda, aceder ao quadro da [Evolução do Número \(milhões\) de horas extraordinárias e do seu custo e do absentismo](#).

Relativamente a 2024:

Do total de horas de trabalho suplementar, **36% referia-se a trabalho prestado por médicos**, totalizando **6,4 milhões de horas**. Em termos de **encargos**, representou aproximadamente **60% do total**, correspondendo a 278,1 M€.

Por sua vez, **os enfermeiros registaram 5,6 milhões de horas de trabalho suplementar, correspondendo a 31,5% do total**. O **encargo** com o trabalho suplementar prestado por enfermeiros representou **23,2% do total**, atingindo 107,9 M€.

As entidades do SNS com maior volume de trabalho suplementar foram a ULS de Coimbra (1,9 milhões de horas), a ULS de Santa Maria (1,3 milhões de horas) e a ULS São José (1,2 milhões de horas). Estas três ULS totalizaram um encargo de 114,1 M€ com trabalho suplementar, o que representa cerca de 25% do montante global despendido.

Em 2024, a taxa média de absentismo das entidades do SNS rondou os 12,9% (13% em 2023).

As taxas médias de absentismo mais elevadas foram observadas no Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, na ULS do Alto Minho e na ULS do Tâmega e Sousa, todos com uma taxa de 17,1%, em 2024. Analisando por grupo profissional, registaram-se as **taxas mais elevadas** entre os **médicos internos (17,7%)**, **assistentes**

operacionais (17,0%) e os enfermeiros com 15,3% (10,6% em 2023).

Os responsáveis pela degradação das condições de trabalho têm “rosto”.

Temos propostas, exigimos soluções e vamos continuar a lutar:

7 de abril | Dia Mundial da Saúde | Concentração em frente ao Ministério da Saúde

17 de abril | “Abaixo o Pacote Laboral” – Manifestação em Lisboa – 14h30