

Ex.ma Senhora
Ministra da Saúde
Av.ª João Crisóstomo, 9
1049-062 Lisboa

CCT/068/2025/SC

11/06/2025

Assunto: **Enfermeiros**

Pedido de agendamento de reunião orientada à negociação de Memorando de Entendimento

A – Questões laborais dos Enfermeiros

A comprovada carência de enfermeiros é hoje um dos maiores problemas com que estamos confrontados. Com claro impacto negativo na qualidade de cuidados e no exercício de direitos, é responsável pela brutal desregulação dos horários de trabalho e um dos fatores referidos pelos enfermeiros como a principal razão de abandono da profissão ou de pedidos de exoneração para trabalhar no setor privado ou emigrar.

Entretanto, o recurso ao trabalho extraordinário programado aumenta e, consequentemente, não é de estranhar que verifique um aumento, também, do número de enfermeiros que assinalam uma perceção negativa, sobre a sua saúde mental.

Os constrangimentos ao desenvolvimento profissional, seja pela obrigatoriedade de autorização pelo Ministério das Finanças e da Saúde para a abertura de concursos de acesso às categorias de Enfermeiro Especialista, Gestor e para lugares de Direção e o absurdo de uma Avaliação do Desempenho que impõe quotas, desqualificando à partida o exercício profissional da maioria dos enfermeiros são, também eles, fatores causadores de desmotivação.

É prioritário, inclusive por imposição legal, rever o sistema próprio de avaliação do desempenho dos enfermeiros, a regulação da Direção de Enfermagem e dos concursos.

Há hoje evidência sobre os vários fatores de perturbação da profissão. É importante conhecê-los para podermos ultrapassá-los ou para os minimizar e, de entre eles, corrigir as diversas injustiças que ainda persistem relativamente à contagem de pontos, compensar o risco e a penosidade inerente ao exercício da profissão e proceder a uma alteração da carreira de enfermagem que, entre outros aspetos, proceda a uma efetiva valorização do trabalho dos enfermeiros.

Elenco, não taxativo, de matérias

- a) Reconhecer o reporte a 1 de janeiro de 2018 também para os trabalhadores enfermeiros da solução normativa do art.º 18º da Lei nº 114/2017, de 27 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018), na linha de numerosas e variadas decisões jurisdicionais, e, emitir orientações com vista ao processamento dos devidos retroativos desde janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2021;
- b) Corrigir todas as injustiças relativas relacionadas com a contagem de pontos para efeitos de mudança remuneratória, nomeadamente, contabilizando todos os pontos apurados desde janeiro de 2018 e atribuindo os devidos pontos:
 - Ao ano civil em que o início de funções ou progressão de escalão remuneratório tenha ocorrido no 2º semestre;
 - Ao tempo de exercício de funções próprias dos serviços de natureza permanente, com subordinação hierárquica e em regime de tempo completo, comprovado mediante declaração do próprio e prosseguido com vínculo irregular (através de contrato a termo resolutivo certo ou incerto, “recibo verde ou empresa de subcontratação”);
 - Ao tempo de exercício de funções prosseguido em instituições geridas em regime de Parceria Público-Privada;
- c) Face ao n.º 6 do art.º 6º do Decreto-Lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro, rever o sistema próprio de Avaliação do Desempenho dos enfermeiros regulado pela Portaria n.º 242/2011;
- d) Rever as Portarias relativas à Direção de Enfermagem e Concursos;
- e) Efetivar a valorização de todos os enfermeiros através da negociação de uma alteração à Carreira de Enfermagem, que integre, designadamente:
 - A alteração e valorização de toda a grelha salarial, incluindo um regime remunerado de dedicação exclusiva;
 - A compensação do risco e penosidade inerente à natureza das funções dos Enfermeiros, nomeadamente através de condições de acesso mais favoráveis à aposentação/reforma;
 - A valorização do trabalho noturno e por turnos, e, a dispensa de realização de trabalho noturno após os 50 anos de idade;

- Que os enfermeiros especialistas passem a auferir remuneração inerente a níveis remuneratórios da categoria de Enfermeiro Especialista após a obtenção do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros;
- A transição para a categoria de Enfermeiro Especialista de todos os enfermeiros que, a 31 de maio de 2019, detinham o título profissional de enfermeiro especialista e correção das diversas injustiças relativas;
- Aumento da duração do período anual de férias para todos os enfermeiros;
- Aumento do número de horas afetas a formação profissional para todos os enfermeiros e que seja garantida formação contínua, imprescindível para garantir prestações de cuidados de excelência, humanizados e atualizados, tendo em conta os avanços científicos e tecnológicos;
- f) Promover a abertura de processos de recrutamento para as categorias de Enfermeiro, de Enfermeiro Especialista e de Enfermeiro Gestor e para o exercício de funções de Direção, e, regularizar as situações de inadequado vínculo precário;
- g) Harmonizar as condições remuneratórias entre todos os enfermeiros que exercem funções nas diversas Instituições (serviços e unidades funcionais) do SNS;
- h) Que a formação em Enfermagem integre o subsistema Universitário do Ensino Superior;
- i) Que os princípios da Segurança e Saúde passem a ser uma realidade nos locais de trabalho, tornando-os saudáveis, incluindo maior proteção à saúde mental dos enfermeiros.

B – Política de Saúde

Para o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, os enfermeiros são profissionais imprescindíveis e insubstituíveis na promoção da saúde e prevenção da doença, no tratamento, na reabilitação, na investigação, no ensino e na inovação, no desenvolvimento de projetos com impacto no acesso das pessoas a cuidados de saúde, incluindo os cuidados continuados e paliativos e em todos os contextos, à população reclusa, às e nas forças armadas, aos migrantes (independentemente da sua origem) com ou sem permissão de

residência, aos turistas que nos visitam, e, também no INEM, no IPST, na Saúde Pública e no setor privado e no social.

Pela natureza das funções, os enfermeiros são peritos em detetar problemas, identificar necessidades, para em conjunto com outros profissionais, intervir com vista à obtenção de ganhos em saúde dos indivíduos, grupos ou comunidades.

A carência de enfermeiros em Portugal, e na Europa, é uma realidade reconhecida, com tendência para se agravar face à evolução da pirâmide etária prevista. Em 2000 a percentagem de pessoas com 65 anos ou mais, era de 16%, em 2023 aumentou para 21% e perspetiva-se que em 2050 seja de 30%.

Portugal é um dos países a nível mundial com maior taxa de envelhecimento populacional e, simultaneamente, com menor qualidade de vida (comorbilidades) após os 65 anos. Razão pela qual, já hoje, enfrenta um exponencial aumento das necessidades em saúde, e previsivelmente, com tendência a acentuar-se no futuro imediato.

A degradação das condições socioeconómicas contribui para o agravamento do estado de saúde da população, criando novos desafios aos profissionais de saúde, quer pelo aumento de doenças reconhecidamente associadas à pobreza, quer pelo desinvestimento da pessoa/família na promoção da sua saúde (hábitos alimentares saudáveis, prática de exercício físico, etc), que passa a ter como prioridades as necessidades básicas e a subsistência.

A pouca atratividade da carreira, nomeadamente o baixo valor atribuído ao trabalho dos enfermeiros, a penosidade inerente à natureza da profissão, a desregulação dos horários, a dificuldade em conciliar a vida pessoal e familiar com a vida profissional, entre outros, são as principais causas que levam muitos a preferir outros destinos que não o Serviço Nacional de Saúde. É urgente criar as condições para a fixação destes profissionais no país, que contribuam para a sua segurança, valorização e desenvolvimento profissional.

Por outro lado, é crucial que na prestação de cuidados de saúde passe a existir uma efetiva integração das várias disciplinas que intervêm nos determinantes em saúde, organizando as profissões em equipas multiprofissionais, colocando a Pessoa no centro do seu Plano Individual de Saúde.

Ao final de um ano, o modelo de organização das Unidades Locais de Saúde, não só não deu resposta à autonomia das instituições, ao investimento em meios humanos e materiais e a uma maior integração de cuidados, como ainda contribuiu para uma secundarização e

desvalorização dos Cuidados de Saúde Primários, nomeadamente nas áreas da saúde comunitária e saúde pública, e para a instabilidade dos profissionais.

Por consequência, as urgências hospitalares continuam a evidenciar tempos de espera inaceitáveis, mais doenças crónicas descompensam, os internamentos aumentam, a prevenção é minimizada, a literacia em saúde diminui, com todas as implicações na saúde das pessoas, na pressão sobre os serviços, no agravamento dos custos económicos e sociais.

É com preocupação que assistimos à intenção de injustificada criação de cinco novas PPP na saúde, abrangendo 5 hospitais e 174 centros de saúde, sem qualquer evidência das vantagens para as pessoas e erário público, a par da anunciada criação de USF Modelo C sem o necessário prévio estudo legalmente exigido e a possibilidade de contratação externa no âmbito das ULS, agora incluindo também as ECCI. As dificuldades sentidas no SNS e decorrentes de muitos anos de desinvestimento não podem servir de argumento para transferir os cuidados para o sector privado que, pela sua natureza, tem como objetivo o lucro. Objetivo esse que é incompatível com o direito ao acesso universal e à generalidade dos cuidados, que só o Serviço Nacional de Saúde, publico, universal e gratuito, previsto na Constituição, poderá garantir.

O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, relativamente ao Serviço Nacional de Saúde, entende ser relevante:

- Seja feito um saneamento financeiro a todas as instituições libertando os Conselhos de Administração do estrangulamento que os impede de negociar melhores preços junto dos fornecedores;
- Seja incrementado um plano centralizado de compras de equipamentos e materiais, garantindo escala, o que permitirá diminuir os preços, incluindo dos medicamentos;
- Que as políticas públicas de saúde sejam efetivamente centradas na promoção da saúde e prevenção da doença;
- Sejam adotadas medidas que consagrem a separação entre os setores público e privado;
- Seja repensado e alterado o atual modelo de financiamento das organizações integrantes do SNS, garantindo-lhes mais autonomia, incorporando nos pressupostos,

nomeadamente, o nível de risco da população, a obtenção de ganhos em saúde e as intervenções dos diferentes grupos profissionais;

- Sejam criados os Sistemas Locais de Saúde, na esfera do serviço público como prevê a Lei de Bases da Saúde, sendo determinante que ao nível da organização, funcionamento, direção e gestão do dispositivo organizacional se tenha em consideração:
 - A existência de equipas multiprofissionais nos Cuidados de Saúde Primários, (enfermeiros, médicos, psicólogos, nutricionistas, farmacêuticos, assistentes sociais, fisioterapeutas, estomatologistas, higienistas orais, etc), com vista à prestação de cuidados personalizados, globais e integrados, imprescindíveis à melhoria dos indicadores de saúde da população;
 - Que as equipas multiprofissionais estabeleçam Planos de Cuidados Individuais Integrados, garantindo efetivas respostas de proximidade às pessoas, grupos e comunidades, nomeadamente, em contexto domiciliário, ao longo das 24 horas;
 - Que no âmbito da complementaridade funcional, sejam revistas as atuais Normas de Orientação Técnica, de forma a valorizar as competências dos vários grupos profissionais, nomeadamente dos enfermeiros, com vista a garantir qualidade, eficiência e a potenciar os resultados.
 - Um plano de formação de longo prazo, cujo objetivo seja potenciar a complementaridade funcional das equipas multiprofissionais, que entre outros aspetos:
 - a) Integre formação conjunta de todos os profissionais, no que respeita a áreas científicas partilhadas (“tronco comum”), em particular na fase de formação pré-graduada;
 - b) Estabeleça, para todas as profissões de saúde, um sistema de formação qualificante ao longo da vida profissional.
- Que seja estabelecido um plano de medio prazo, que enquadre medidas de organização, funcionamento e investimento no SNS, em toda a sua latitude (recursos humanos, dispositivos médicos e equipamentos) cujo objetivo seja garantir que o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação se concretizem dentro do Serviço Nacional de Saúde. A circularidade dentro do dispositivo público de prestação de cuidados de saúde, deve garantir, por exemplo, que todas as Vacinas e todos os Exames Complementares de

Diagnóstico prescritos nos Cuidados de Saúde Primários devam ser realizados nas Unidades Locais de Saúde;

- Que os presidentes das Administrações das instituições do SNS sejam seriados mediante prévio concurso público e que o Enfermeiro Diretor e o Diretor Médico, sejam eleitos pelos seus pares;
- Que a gestão do Hospital de Cascais, atualmente gerido por entidade privada em regime de parceria Público-Privada, seja revertida para a “esfera pública”.

Na qualidade de organização que representa e defende os interesses dos enfermeiros, e em particular dos seus associados, o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses exalta o papel dos enfermeiros, mormente o contributo que dão no âmbito da promoção de estilos de vida saudável, na prevenção da doença, bem como no cuidar das pessoas, no ensino e na investigação.

É na convicção de que **A PROTEÇÃO DA SAÚDE É UM DIREITO DE TODOS OS CIDADÃOS E UM DEVER CONSTITUCIONAL DO ESTADO**, que esta Organização alicerça todas as reivindicações, justas, e que venham a ser necessárias, com vista a garantir que todos os cidadãos tenham acesso a profissionais de enfermagem altamente qualificados, dignamente remunerados e continuamente motivados.

Face ao exposto, reiteramos o nosso **pedido de agendamento de reunião orientada à negociação de um Memorando de Entendimento**.

Apresentamos a Vossa Excelência, Senhora Ministra da Saúde, os nossos melhores e mais respeitosos cumprimentos.

Pel' A Direção;

(José Carlos Martins – Presidente)