

## PROJETO DE LEI N.º 14/XVI/1.<sup>a</sup>

### MEDIDAS URGENTES PARA CAPTAR, FIXAR E VALORIZAR OS PROFISSIONAIS DO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE, GARANTINDO ASSIM O ACESSO À SAÚDE A TODA A POPULAÇÃO

#### Exposição de motivos

Não há Serviço Nacional de Saúde (SNS) sem médicos, enfermeiros, técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, farmacêuticos, psicólogos, nutricionistas, técnicos auxiliares de saúde e tantas outras e outros que fazem no dia a dia o nosso serviço público de saúde. O mesmo é dizer que o acesso à saúde não está garantido se continuarem a faltar milhares de profissionais.

A realidade mostra-nos que hoje existem mais de 1,5 milhões de pessoas sem médico e sem equipa de saúde familiar, que no final de 2023 existiam mais de 258 mil pessoas a aguardar por uma cirurgia, o que representa um aumento de 24% comparativamente com o final de 2021, e que no final de 2022 existiam mais de 580 mil pedidos de consulta por realizar, mais 11% do que em 2021. A isto somam-se os constantes encerramentos de serviços, desde maternidades a urgências, passando por zonas de internamento e até via verde AVC, assim como tempos de espera inaceitáveis em várias zonas do país que ultrapassam em muito os tempos garantidos.

A razão para tudo isto é a falta de profissionais no SNS. Faltam profissionais para se atribuir uma equipa de família a todas as pessoas, faltam profissionais para reduzir as listas de espera e dar resposta dentro dos tempos adequados, faltam profissionais para a

realização de exames dentro do SNS, faltam profissionais para manter o pleno funcionamento das urgências e de outros serviços, faltam profissionais para dar resposta a áreas como as da saúde mental e saúde oral, continuamente negligenciadas no nosso país, faltam profissionais para as farmácias hospitalares e para os tratamentos oncológicos.

O relatório Os Profissionais de Saúde: retrato e evolução, publicado em março deste ano pelo PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública revela que só para reduzir as desigualdades regionais existentes, o SNS precisaria no imediato de mais 29 mil profissionais a tempo completo. Sublinhe-se: não é para chegar a um ponto ótimo de prestação de cuidados; é apenas para reduzir as desigualdades territoriais e colocar todo o país a funcionar ao atual melhor nível.

Qual a razão para não termos hoje no SNS todos os profissionais que fazem falta? Para não termos um SNS que responde a tempo e horas a todas as necessidades de saúde, mesmo quando se têm consecutivos excedentes orçamentais que deveriam ser canalizados para o reforço, entre outros, do direito à saúde?

A razão é que se optado, principalmente nos últimos dois anos, por desviar o orçamento do SNS para o setor privado; tem-se optado por gastar milhões em prestações de serviços e em horas extraordinárias, em vez de melhorar as condições de trabalho, as carreiras e as remunerações e dessa forma aumentar a captação e fixação de profissionais no SNS.

Só entre 2020 e 2023, os gastos com Fornecimentos e Serviços Externos aumentaram 24%, para mais de €5 mil milhões, enquanto a despesa com meios complementares de diagnóstico e terapêutica comprados ao privado subiu 47% (para mais de €1.400 milhões) e o gasto com prestadores de serviços médicos atingiu os €170M por ano. Somado o que se gasta em horas extraordinárias no SNS e o que se gasta em tarefeiros, poder-se-ia contratar mais de 16 mil profissionais para o SNS.

Em suma, os profissionais do SNS têm sido desvalorizados, as suas carreiras não têm melhorado, a sua perspetiva de progressão tem estagnado, o seu poder de compra tem-se deteriorado, não por falta de recursos financeiros ou por falta de necessidade destes profissionais, mas porque se tem optado por uma crescente privatização do SNS.

Como consequência temos dos profissionais de saúde mais mal pagos da Europa: médicos recém-especialistas que não se fixam em Lisboa porque não conseguem pagar uma renda, enfermeiros e técnicos superiores que ganham pouco mais de €1000 líquidos, técnicos auxiliares de saúde e técnicos de emergência pré-hospitalar com rendimentos encostados ao salário mínimo. A consequência é a incapacidade de captação de novos profissionais, a emigração dos mais jovens, o envelhecimento da força de trabalho do SNS, a incapacidade de resposta às crescentes necessidades de saúde da população.

Se queremos ter um SNS de qualidade, próximo e com resposta na hora temos de valorizar os seus profissionais e melhorar as suas carreiras, remunerações e condições de trabalho. Só assim é que o SNS, que é o garante do direito à saúde, poderá cumprir a sua missão.

Com a atual iniciativa legislativa,

- procede-se a um reposicionamento remuneratório imediato de todos os profissionais do SNS, de forma a combater a perda de poder de compra dos últimos dois anos;
- abre-se um período para a negociação coletiva e revisão de todas as carreiras da saúde e para a criação da carreira de médico dentista;
- revoga-se o regime de dedicação plena, que impôs um aumento da jornada diária de trabalho, o fim do descanso compensatório e o aumento do limite legal de horas extraordinárias, substituindo-o por um regime de dedicação exclusiva, opcional, aberto a todos os profissionais do SNS e com incentivos associados, por exemplo, a majoração da remuneração base em 40%;
- cria-se o estatuto de risco e penosidade, a incorporar em todas as carreiras de profissionais da saúde;
- procede-se à contabilização de todo o tempo de serviço com vista à progressão em carreira e harmonizam-se os regimes CIT e CTFP, tabelando pelo mais favorável ao trabalhador.

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

## Artigo 1.º

### Objeto

A presente lei cria medidas para captar, fixar e valorizar todas e todos os profissionais que compõem o Serviço Nacional de Saúde, de forma a garantir um melhor e maior acesso à saúde em Portugal.

## Artigo 2.º

### Valorização remuneratória e de carreira

1. De forma a repor o poder de compra perdido, os valores de todas as posições remuneratórias das tabelas salariais correspondentes aos profissionais do Serviço Nacional de Saúde são atualizadas, de imediato, em 15%, num mínimo de €150.
2. Sem prejuízo do previsto no número anterior, até ao final do ano abre-se um período de negociação para a revisão de todas as carreiras da saúde, com o objetivo de revalorizar as suas grelhas salariais, instituir progressões previsíveis e automáticas, contabilizar todo o tempo de serviço para efeito de progressão em carreira e incorporar na carreira matérias como as da exclusividade e estatuto de risco e penosidade constantes dos artigos 3.º, 4.º e 5.º da presente lei.
3. Nenhuma carreira da área da saúde cuja habilitação mínima para exercício seja a de ensino superior pode auferir menos do que o previsto para a carreira geral de técnico superior, procedendo-se a uma equiparação automática sempre que tal aconteça.
4. É ainda criada a carreira de médico dentista do Serviço Nacional de Saúde, a que se aplica todas as normas constantes na presente lei.

## Artigo 3.º

### Aditamento ao Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto

É aditado o artigo 16.º-A ao Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, que aprova o Estatuto do Serviço Nacional de Saúde:

### «Artigo 16.º-A

#### Regime de dedicação exclusiva

1. As funções no SNS deverão ser exercidas preferencialmente em regime de dedicação exclusiva.
2. Sem prejuízo de outros que venham a ser negociados e acordados com as estruturas representantes dos trabalhadores, são incentivos à adesão ao regime de dedicação exclusiva os seguintes:
  - a) Majoração salarial em 40% da respetiva posição remuneratória da TRU;
  - b) Majoração em 50% dos pontos que relevam para progressão em carreira;
  - c) Aumento de 2 dias de férias por cada 5 anos em regime de exclusividade.
3. A dedicação exclusiva é facultativa, mediante adesão individual.
4. O regime de dedicação exclusiva é incompatível com o desempenho de funções em instituições de saúde dos setores privado e social, sejam de trabalho subordinado ou de prestação de serviços.
5. O regime de exclusividade e os incentivos previstos na presente lei são integrados nas carreiras profissionais dos trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde, sem prejuízo de outros incentivos que resultem da negociação e acordo entre Governo e estruturas representantes dos trabalhadores.»

#### Artigo 4.º

##### Processo de adesão ao regime de dedicação exclusiva com incentivos associados

1. Com a presente lei é aberto um processo de adesão voluntária ao regime de dedicação exclusiva ao Serviço Nacional de Saúde.
2. Pode aderir ao regime de dedicação exclusiva qualquer profissional de saúde do Serviço Nacional de Saúde, bastando para isso manifestar vontade junto do órgão de direção da instituição do SNS em que trabalhe e demonstrar não ter incompatibilidades com este regime.
3. Entende-se por incompatibilidade o desempenho de funções em instituições de saúde dos setores privado e social, sejam de trabalho subordinado ou de prestação de serviços.
4. Para cumprimento do previsto no número 2, os trabalhadores que adiram ao regime de exclusividade devem apresentar no serviço ou estabelecimento onde exercem

funções uma declaração de renúncia ao exercício de atividades incompatíveis e, terminando essa renúncia, uma declaração correspondente.

5. Para além dos profissionais do SNS, os profissionais de saúde do setor privado ou social podem ingressar no Serviço Nacional de Saúde em regime de exclusividade no momento de contratação por instituição do SNS.
6. Os trabalhadores que tenham aderido ao regime de dedicação plena, agora extinto, podem transitar para o regime de dedicação exclusiva, bastando para isso manifestar essa sua vontade junto do órgão de direção da instituição do SNS em que trabalhe e demonstrar não ter incompatibilidades com este regime.

## Artigo 5.º

### Estatuto de risco e penosidade

1. Os trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde, tendo em conta o risco inerente à sua profissão, têm direito a um estatuto de risco e penosidade.
2. Esse estatuto contempla 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, redução da carga horária semanal por anos de trabalho, antecipação da idade de reforma sem penalização por anos de trabalho e por exercício de trabalho por turnos, entre outras matérias que venham a ser acordadas com as estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos.
3. O estatuto de risco e penosidade é regulamentado no prazo máximo de 90 dias após negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos, tornando-se parte integrante das respetivas carreiras.

## Artigo 6.º

### Tempo de serviço e harmonização de regimes

- 1 – Aos trabalhadores em contrato individual de trabalho e em contrato de trabalho em funções públicas no Serviço Nacional de Saúde é dado igual tratamento no que concerne à remuneração, horário de trabalho e dias de férias, à atribuição de pontos por ano

trabalhado, à incorporação e progressão em carreira e a outros aspetos laborais, não podendo existir discriminação entre trabalhadores em função do seu regime de contratação.

2 – Na harmonização dos vários aspetos entre os regimes de contrato individual de trabalho e contrato de trabalho em funções públicas é sempre relevado o que for mais favorável para o trabalhador.

3 – No que diz respeito à contagem de tempo de serviço é contabilizado o tempo de serviço integral desde o início de exercício de funções em entidade integrada no SNS, não podendo o trabalhador ser prejudicado por alterações ao regime jurídico da instituição onde já prestava serviço.

#### Artigo 7.º

##### Norma revogatória

É revogado o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto.

#### Artigo 8.º

##### Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 26 de março de 2024

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

Fabian Figueiredo; Marisa Matias; Joana Mortágua; Mariana Mortágua; José Soeiro