



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS

## RESPOSTA DA FNAM AO COMUNICADO DO MINISTÉRIO DA SAÚDE DE 01.01.2025 CARTA ABERTA

A FNAM confrontada com o comunicado do Ministério da Saúde (CMS) e o comunicado de outra estrutura sindical médica, seguindo a metodologia apresentada pelo Ministério da Saúde (MS) vem dizer e solicitar as seguintes informações adicionais, com vista ao cabal esclarecimento dos seus associados e dos seus sindicatos:

1 – Do **ponto um 1** do CMS coloca-se-nos de imediato a dúvida sobre, se temos um novo acordo entre Ministério da Saúde e a outra estrutura sindical médica, ou apenas uma “Proposta” do Governo a que esse sindicato anuiu.

Face a esta divergência semântica entre comunicados, a FNAM tem direito a que lhe seja formalmente remetida a “Proposta” apresentada pelo MS e a que essa estrutura sindical aderiu e/ou o acordo formalizado, atendendo às matérias de revisão e valorização remuneratória.

2 – O MS continua no seu comunicado e ainda no ponto 1 a confundir o conceito de revisão salarial com valorização/progressão remuneratória pelo que também aqui é necessária uma clarificação.

3 – Confrontado o esclarecimento do MS, agora no seu **ponto 2** e o vertido no comunicado da outra estrutura sindical urge que o MS nos apresente por categorias e por escalões ou níveis da TRU, quais as alterações que se vão produzir em 2025, 2026 e 2027, separadamente, e não em termos médios como refere a estrutura sindical, separando o que são efetivamente aumentos retributivos das valorizações remuneratórias, por alteração do posicionamento na tabela remuneratória única (TRU).

A conclusão da FNAM, **cuja confirmação ou informação necessitamos**, é a de que, o único aumento retributivo decorre do aumento anual para a função pública que será aplicável também aos médicos com contrato individual de trabalho, o que sugere que o aumento diluído pelos 3 anos de 10% é exclusivamente o que irá vigorar para todos os trabalhadores da administração pública, **médicos ou não.**

4 – O Esclarecimento do MS, distinguindo médicos com contrato de trabalho em funções públicas de médicos com contrato individual de trabalho, e bem, **no que toca ao ACCE de 2009**, que até 31 de junho de 2014 se aplicava apenas aos médicos sindicalizados, a partir dessa data, com

a entrada em vigor da Lei n.º 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), no seu artigo 370.º **aplica-se a todos os trabalhadores médicos em funções públicas, sindicalizados ou não e a todos os sindicalizados, salvo por oposição expressas destes últimos (art.º 370.º, n.º 3 da LTFP).**

Consequentemente e relativamente ao ACCE dos médicos em funções públicas não houve qualquer acordo por parte de outra estrutura sindical que a FNAM conheça ou tenha sido objeto de publicitação, sendo este ACT comum às duas estruturas, pois neste não houve qualquer alteração ao clausulado, uma vez que do mesmo não consta qualquer grelha salarial.

5 - Em face do descrito, o **ponto 2** do esclarecimento do MS teve, pela FNAM, a leitura que se transmite, mas que pretende seja objeto, uma vez mais, **de confirmação ou infirmação pelo a MS**. Na nossa perspetiva, a “nova grelha salarial”, seja ela qual for, será publicada ou por Decreto-Regulamentar ou por Decreto-Lei, como foi o caso do anterior DL 137/2023, de 29 de dezembro, cujos anexos, com exceção dos regimes de exclusividade, se limitaram a alterar os posicionamentos remuneratórios por regime de trabalho, categoria e nível remuneratório tendo por referência a TRU no que toca aos contratos de trabalho em funções públicas.

De acordo com esse mesmo diploma, cuja alteração se aguarda, os níveis remuneratórios, dentro da carreira especial médica, são os mesmos para cada categoria e cada regime e tendo presente o esclarecimento do ponto 2 do MS que afirma que “as valorizações remuneratórias .... são de aplicação transversal, ou seja, a todos os médicos, independentemente da respetiva filiação.”

A remuneração base dos trabalhadores com vínculo de emprego público constitui uma componente da respetiva remuneração cujo montante pecuniário é determinado em função do nível remuneratório correspondente à posição remuneratória da categoria e/ou carreira de que o trabalhador é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço (artigos 146.º e 149.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)).

A TRU identifica a totalidade dos níveis remuneratórios suscetíveis de serem utilizados na fixação da remuneração base de todos os cargos, carreiras e categorias dos trabalhadores em funções públicas e é aprovada nos termos da lei (artigo 147.º da LTFP).

Por seu turno, os níveis correspondentes às posições remuneratórias de cada carreira/categoria ou cargo **devem ser fixados por decreto regulamentar** (artigo 149.º da LTFP). A lei que permite o mais, permite o menos, brocado latino que possibilitou ao anterior governo, legislar as novas estruturas remuneratórias através de Decreto-Lei.

O número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um está atualmente fixado na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro (cf artigo 147.º, n.º2, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as atualizações decorrentes dos Decretos-Leis n.ºs 10 -B/2020, de

20 de março, e 10/2021, de 1 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, DL 84-F/2022 de 16 de dezembro e DL n.º 13/2024, de 10 de janeiro) e no artº 87 da Lei 35/2014. Vd. Artigo 87.º

*“Posições remuneratórias*

*1 - A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.*

*2 - À categoria da carreira unicategorial corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias.*

*3 - Nas carreiras pluricategoriais, o número de posições remuneratórias de cada categoria obedece às seguintes regras:*

*a) À categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias;*

*b) A cada uma das categorias sucessivamente superiores corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições remuneratórias, por forma a que:*

*i) No caso de carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;*

***ii) No caso de carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;***

*iii) No caso de carreira desdobrada em quatro categorias, seja de seis, quatro e duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores.*

Consequentemente e considerando a limitação legal que determina que nas carreiras médica e especial médica desdobradas em três categorias, seja, de oito, de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias consideradas no seu fluxo ascendente, importa efetivamente clarificar a que “nova grelha salarial” nos referimos e quais as “regras de valorização remuneratória acordadas” com a outra estrutura sindical.

6 - No que toca aos médicos em contrato individual de trabalho (CIT), e a que respeita o Acordo Coletivo publicado em Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, e sucessivas alterações aguarda-se também a publicação de despacho similar ao Despacho 1257/2024 o que pressupõe que, os serviços do MS e a sua Ministra, Professora Doutora Ana Paula Martins, encete, rapidamente, diligências no sentido de solicitar à FNAM informação sobre a sua posição quanto à nova estrutura remuneratória, o que ainda não ocorreu.

Compulsado o despacho a que se faz referência a FNAM aceitou fazer integrar a tabela das 40 horas no ACT, conforme resulta do que se transcreve desse mesmo despacho:

*“Ainda assim, porque tal medida continuaria a não permitir abranger os trabalhadores médicos filiados na Federação Nacional dos Médicos, sem pretender, naturalmente, prejudicar a autonomia negocial e a liberdade contratual que assiste a essa estrutura sindical, foi solicitado que a mesma se pronunciasse no sentido de manifestar a sua concordância ou oposição a que os médicos nela filiados beneficiassem da valorização remuneratória acordada com a outra estrutura sindical.*

*Nessa sequência, veio a Federação Nacional dos Médicos declarar «sem prejuízo do disposto na cláusula 54.ª do ACT publicado no BTE, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, não se opor por transposição do 'anexo i' (a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º) do Decreto-Lei n.º 137/2023, de 29 de dezembro.»*

## *ANEXO I*

*(a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º) (40 horas)*

<i>Assistente graduado sénior...</i>	<i>p)</i>	<i>1.ª</i>	<i>2.ª</i>	<i>3.ª</i>					
	<i>n)</i>	<i>76</i>	<i>86</i>	<i>96</i>					
<i>Assistente graduado...</i>	<i>p)</i>	<i>1.ª</i>	<i>2.ª</i>	<i>3.ª</i>	<i>4.ª</i>	<i>5.ª</i>			
	<i>n)</i>	<i>60</i>	<i>62</i>	<i>64</i>	<i>66</i>	<i>68</i>			
<i>Assistente ...</i>	<i>p)</i>	<i>1.ª</i>	<i>2.ª</i>	<i>3.ª</i>	<i>4.ª</i>	<i>5.ª</i>	<i>6.ª</i>	<i>7.ª</i>	<i>8.ª</i>
	<i>n)</i>	<i>51</i>	<i>53</i>	<i>54</i>	<i>55</i>	<i>56</i>	<i>57</i>	<i>58</i>	<i>59</i>

Ora, a FNAM permitiu a alteração ao anexo procedendo à alteração dos níveis remuneratórios que passaram a ser os supra descritos por força da sua não oposição à alteração.

7 – Quanto ao **ponto 3** do esclarecimento do MS presume-se existir uma alteração remuneratória, através da alteração dos atuais níveis, sendo também necessário esclarecimento sobre qual a alteração dos níveis da TRU pois, apesar de abordado não está concretizado, tudo independentemente dos valores remuneratórios do trabalho suplementar (80% do valor hora suplementar do assistente). Sem a FNAM conhecer a nova tabela não poderá ser sindicado.

8 – No que toca ao “reconhecimento imediato do estatuto remuneratório de especialista após a conclusão do internato”, o MS apenas está a cumprir com a mais elementar obrigação, de acompanhamento das orientações dos nossos Tribunais que, em ações judiciais intentadas pelos sindicatos desta Federação há muito, assim, o decidiram.

O MS continua sem considerar, no entanto, a reintegração do internato médico na carreira, devendo ainda garantir concursos céleres com regras equitativas para todas as áreas profissionais, assim como devem abrir todas as vagas necessárias para a contratação de médicos especialistas.

Aproveitamos ainda para questionar qual a razão de não ter aberto todas as vagas indicadas pelas diferentes Unidades Locais de Saúde nas áreas de medicina geral e familiar, hospitalar e de saúde pública?

9 – Quanto ao **ponto 4**, número de vagas a abrir para Assistente Graduado Sénior, a FNAM questiona quais os critérios que presidiram à fixação de apenas 350 vagas anuais, porquanto os dados que detém apontam tal número como insignificante, quer para o SNS, quer para os milhares de assistentes graduados que seriam elegíveis a progredir na carreira.

10 – Quanto ao **ponto 5** deve esse MS esclarecer se está prevista resposta ao pedido de conciliação relativamente ao ACT para os contratos individuais de trabalho e se será a FNAM chamada à negociação direta quanto ao ACCE (artº 362 da LGTFP) ou se se seremos obrigados a

pedir a intervenção da DGAEP para dar início à fase de conciliação. A FNAM pretende, como sempre deixou expresso, a sua intervenção na revisão dos respetivos ACTs.

A revisão dos ACTs no que à organização e disciplina do trabalho médico diz respeito, não é possível legalmente sem a intervenção da FNAM, que, até ao momento, desconhece a proposta apresentada pelo Ministério para a respetiva revisão.

11 – No que diz respeito ao regresso das 12 horas normais em Serviço de Urgência, ao invés das atuais 18, esta é uma reivindicação da FNAM de longa data e deve esse Ministério esclarecer quais as suas implicações para a sua aplicação. A redução faseada do número de horas de SU, não é, nem nunca foi, um obstáculo para a FNAM. O que é um obstáculo para a FNAM e para os médicos do SNS é a falta de esclarecimento, pelo que continuamos a defender uma negociação séria e transparente (em cumprimento do Princípio da Boa-fé, obrigatório em sede de contratação coletiva) sem perda de direitos.

Uma última questão coloca este **ponto 5**. Qual o plano traçado para “a organização em rede do serviço de urgência” que acompanha a transição faseada das 18 horas de urgência para as 12 horas dos médicos da área hospitalar? Estaremos a falar dos médicos das Unidades de Cuidados Primários? Que medidas são essas que trazem ainda o benefício adicional da promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar?

12 – Quanto ao **ponto 6**, não só o MS lavra em profunda confusão como a ser consciente o aí afirmado estamos perante não uma mera irregularidade, mas uma ilegalidade e inconstitucionalidade assaz violadora dos mais basilares princípios da contratação coletiva.

Senão vejamos,

A não unicidade de ACTs, reporta exclusivamente ao AC para os médicos com CIT; quanto ao ACCE, acordo coletivo para os médicos com contrato de trabalho em funções públicas, não existe, nem foi acordado qualquer revisão, alteração ou novo ACCE, porque nenhuma alteração se encontra publicada.

Se conforme afirmado no ponto 5, o MS e demais representantes das entidades outorgantes acordaram a revisão do ACCE, sem chamar a FNAM estão a cometer uma grosseira e premeditada ilegalidade que torna todo este “processo negocial de 6 meses” numa farsa e um comprometimento nítido deste Ministério com uma única estrutura sindical.

A Constituição consagra no seu artº 56 os direitos das associações sindicais e contratação coletiva referindo ser da competência das associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem, constituindo os seus direitos:

**a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;**

...//...

**c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;**

... exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei.

### **Dispositivo constitucional aqui violado.**

Cumpra ainda, agora não pedir esclarecimento mas esclarecer, que à FNAM se aplica o ACCE que se aplica à outra estrutura sindical e que no caso do AC para a FNAM aplica-se o ACT, não revisto em 2023 e publicado em 2024, com a nuance de que ao ACT da FNAM em vigor acresce o disposto no Despacho 1257/2024 que determinou a aplicação das atuais tabelas remuneratórias para as 40 horas, sem com isso conceder ou penhorar os seus princípios de superior defesa dos direitos dos médicos.

13 – Quanto ao **ponto 7**. Refere ainda o comunicado do MS que o “acordo” celebrado com a outra estrutura sindical permitiu “valorizar substancialmente” a saúde pública. Ora, com o devido respeito, se o início do comunicado parecia eivado de Boa-Fé numa perspetiva de verdadeiro esclarecimento para as demagógicas afirmações da outra estrutura sindical este ponto é verdadeiramente falso.

O MS sabe que o que apresentou foi uma proposta de Decreto-Lei para o qual nos termos da legislação do trabalho chamou e foi “obrigado a ouvir” a FNAM. Tal projeto de diploma acabaria por ser promulgado e publicado sob o nº de DL 107/2024 de 18 de dezembro. Mais cumpre lembrar que no caso em apreço a FNAM ouvida, como não poderia deixar de ser (“Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das regiões autónomas e as estruturas representativas dos trabalhadores médicos.”), deu a sua concordância.

A título de talhe de foice dir-se-á que o mesmo não ocorreu com o diploma dos concursos, onde de imediato levantou objeções que infelizmente para os médicos se vieram a verificar.

14 – Quanto ao **ponto 8** – “Destaque aos médicos que fazem parte do INEM” desconhece-se em que termos tal equiparação “ao serviço de urgência” é feita e como será a respetiva regulamentação e valorização remuneratória, pelo que, nesta matéria deverá o MS esclarecer de forma cabal tal afirmação genérica, quanto mais, não seja ao abrigo do direito de informação.

15 - Quanto ao **ponto 9** – Dir-se-á novamente que tal afirmação carece de qualquer suporte de direito e de facto. A integração dos médicos pré-2013 na tabela remuneratória já resulta da lei e há já sentenças judiciais a declará-lo. A adesão voluntária parece uma forma de coartar esse recurso a tribunal obviando a que os médicos possam reclamar judicialmente o seu reposicionamento na tabela remuneratória por referência ao nível da TRU correspondente, ou posição remuneratória dentro da categoria. Mais uma vez tal “acordo” carece de concretização. Como equilibrar tal desiderato com a progressão natural por força do SIADAP? Como estabelecer a proporcionalidade e respeitar o Princípio de para trabalho igual salário igual?

16- Quanto ao **ponto 10 e último** – A Revisão do SIADAP foi também ela objeto de legislação nova e recente com a publicação do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro. Existindo legislação específica sobre tal matéria, não antevê a F NAM em que possa tal acordo, a existir, alterar o ACT sobre a avaliação de desempenho de forma mais benéfica do que a mera aplicação da atual legislação que se impõe - 8 pontos para subida de posição, avaliação anual e bem assim a transição de pontos do anterior regime que já ocorre por força da lei. Contudo e em prol do respeito dos princípios de liberdade sindical e de contratação coletiva, uma vez mais se impõe que esta Federação, tenha conhecimento e possa ser chamada a contribuir na discussão que se impõe de tão importante matéria.

**Joana Bordalo e Sá**  
**Presidente da Comissão Executiva da F NAM**

Porto, 06 de janeiro de 2025