

[Projeto de Lei n.º 790/XV/1.ª \(PAN\)](#)

Reconhece aos enfermeiros o estatuto de profissão de desgaste rápido e o direito a reforma antecipada, alterando o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, e o Código do IRS

Data de admissão: 25 de maio de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª) em conexão com a 9.ª Comissão

ÍNDICE

- [I. A INICIATIVA](#)
- [II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS](#)
- [III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL](#)
- [IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL](#)
- [V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR](#)
- [VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS](#)
- [VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO](#)
- [VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO](#)

Elaborada por: Sónia Milhano (DAPLEN), Cristina Ferreira e Leonor Calvão Borges (DILP), Rosalina Espinheira (BIB), Liliane Sanches da Silva e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 29.08.2023

I. A INICIATIVA

A proponente da iniciativa em análise começa por recordar que a penosidade e o risco da profissão de enfermeiro foram reconhecidos, a título transitório, pela atribuição de um subsídio extraordinário de risco no combate à pandemia da doença COVID-19. Não obstante, defende que tal valorização deverá ser permanente e não temporária, tendo em conta, desde logo, os elevados níveis de *stress* e de desgaste físico e emocional a que estes profissionais estão sujeitos, submetidos a um regime de trabalho por turnos que os priva de um padrão de sono regular.

A este propósito, cita quer o Estudo Nacional sobre as Condições de Vida e de Trabalho dos Enfermeiros em Portugal, de 2022, quer outro estudo, não identificado, de 2016, que dá conta da exaustão emocional que afeta a classe, ponderando até a maioria abandonar a enfermagem.

Nestes termos, advoga a adoção de medidas que dignifiquem a atividade, desde logo a consagração do estatuto de profissão de desgaste, com o conseqüente direito à antecipação da reforma (a partir dos 50 anos de idade, com redução em um ano por cada dois de serviço efetivo prestado ininterrupta ou interpoladamente), mas também «a atribuição de um suplemento remuneratório por penosidade e risco, mecanismos para uma mais rápida progressão de carreira e a majoração de dias de descanso e dias de férias por anos de trabalho».

O presente projeto de lei articula-se em quatro artigos, correspondendo o artigo 1.º ao objeto, os artigos 2.º e 3.º às alterações a introduzir, respetivamente, ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, e ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (Código do IRS), e o artigo 4.º à entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A presente iniciativa é apresentada pela Deputada única representante do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa \(Constituição\)](#)¹ e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, pelo que a iniciativa cumpre os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Respeita igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

No que respeita ao cumprimento da alínea *a*) do mesmo artigo, saliente-se, todavia, que a norma do n.º 2 do artigo 9.º-A do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, constante do artigo 2.º do projeto de lei, é suscetível de levantar dúvidas relativamente ao respeito pelo princípio da separação e interdependência entre órgãos de soberania (artigos 2.º e 111.º da Constituição).

Com efeito, o n.º 2 do artigo 9.º-A prevê uma redução da idade normal de pensão de velhice fixada no regime geral de segurança social para os profissionais das carreiras de enfermagem do Serviço Nacional de Saúde (SNS) referidos no n.º 1, «nos termos a definir em regime jurídico específico a aprovar por Decreto-Lei». Ao fazê-lo, a iniciativa parece impor a emissão de nova legislação pelo Governo, condicionando o exercício da competência legislativa governamental.

¹ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Nesta medida, poderá ser relevante trazer à colação a decisão do Tribunal Constitucional no [Acórdão n.º 461/87](#)³, onde, sobre questão semelhante, se considerou ser nota característica da função legislativa «a liberdade ou autonomia dos correspondentes órgãos — seja a Assembleia da República ou o Governo — de determinarem o se e o quando da legislação (...): trata-se de um momento essencial da chamada “liberdade constitutiva” do legislador». Aí se afirma que a competência legislativa e de iniciativa legislativa do Governo é «essencialmente autónoma ou livre (...), não podendo o seu exercício ser juridicamente vinculado pela manifestação de vontade de qualquer outro órgão de soberania, mormente da Assembleia da República», não sendo «dado à AR condicionar juridicamente o Governo, através de quaisquer injunções, no exercício dessas competências».⁴

Acrescenta este acórdão, contudo, no que se refere a este tipo de preceitos emitidos pela Assembleia, que os mesmos «não têm virtualidade constitucional de vincularem juridicamente o Governo à emissão dos diplomas (decretos-lei ou propostas de lei) neles previstos». Defende o entendimento de que com “essas disposições não teve a Assembleia da República em vista «concretizar» e modificar a natureza das competências atribuídas ao Governo pelos artigos 200.º, n.º 1, alínea d), e 201.º, n.º 1, convertendo-as, na espécie, em competências de exercício obrigatório; teve simplesmente o propósito de formular um juízo sobre a necessidade ou conveniência do tratamento legislativo de determinada matéria, e de simultaneamente devolver (ou devolver em primeira linha) ao Governo esse encargo (v. g., por razões de indisponibilidade temporal, ou até por julgá-lo melhor habilitado para o efeito), «convidando-o» a assumi-lo e a emitir os pertinentes diplomas.”

Mais recentemente, ainda a este propósito, o [Acórdão do TC n.º 214/2011](#) refere que «[a]s relações do Governo com a Assembleia da República são relações de autonomia e de prestação de contas e de responsabilidade; não são relações de subordinação hierárquica ou de superintendência, pelo que não pode o Governo ser vinculado a

³ Disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

⁴ Ainda a este respeito, Gomes Canotilho e Vital Moreira escrevem que «as relações do Governo com a Assembleia da República são relações de autonomia e de prestação de contas e de responsabilidade; não são relações de subordinação hierárquica ou de superintendência, pelo que não pode o Governo ser vinculado a exercer o seu poder regulamentar (ou legislativo) por instruções ou injunções da Assembleia da República». CANOTILHO, J.J. e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*. vol. II, 4.ª ed. Coimbra : Coimbra Editora, 2010, p. 415 (anotação ao artigo 182.º).

exercer o seu poder regulamentar (ou legislativo) por instruções ou injunções da Assembleia da República».

Naturalmente, apesar das questões suscitadas, a análise do cumprimento das normas constitucionais em causa caberá, em concreto, à comissão competente, sendo o preceito da iniciativa acima referido suscetível de eliminação ou correção em sede de discussão na especialidade, se assim for entendido.

Apesar de ser previsível que a iniciativa em apreço gere custos orçamentais adicionais, o artigo 4.º remete a respetiva entrada em vigor para o dia 1 de janeiro de 2024, no sentido de acautelar o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e, igualmente, no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado «lei-travão», embora a norma deva ser aperfeiçoada, em sede de especialidade, para que determine a entrada em vigor com a publicação do Orçamento do Estado posterior ao da sua publicação⁵.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 23 de maio de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação de impacto de género](#). Foi admitido a 25 de maio, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Saúde (9.ª), com conexão à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República. Nesse mesmo dia foi anunciado em sessão plenária. Solicitada a sua redistribuição a 31 de maio, a mesma concretizou-se a 5 de junho de 2023, com a baixa à 10.ª Comissão, com conexão à 9.ª Comissão.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)⁶⁷ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

⁵ Uma vez que, em rigor, não é nunca garantido que o dia 1 de janeiro do ano seguinte esteja em vigor um novo Orçamento do Estado.

⁶ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁷ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, sobre publicação, identificação e formulário dos diplomas, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho.

Desde logo, cumpre referir que o título do projeto de lei em apreciação – «Reconhece aos enfermeiros o estatuto de profissão de desgaste rápido e o direito a reforma antecipada, alterando o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, e o Código do IRS» – traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei.

A presente iniciativa visa alterar o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, e o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (Código do IRS), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro.

Há que ter em consideração, assim, o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, do seguinte teor: «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». Em cumprimento parcial desta disposição, no artigo 1.º do articulado, relativo ao objeto, é referido, corretamente, que se trata da segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio; contudo deverá ser indicado também o diploma que lhe introduziu a primeira alteração, isto é, a Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro.

No que se refere ao Código do IRS, a presente iniciativa não inclui informação nem sobre o número de ordem de alteração nem sobre o elenco dos diplomas alteradores anteriores, o que, em nossa opinião, se mostra adequado, atendendo ao elevado número de alterações sofridas pelo diploma em causa. Tem sido esta, aliás, a opção do legislador nas mais recentes alterações a este Código.

De facto, há que ter em consideração que a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um *Diário da República Eletrónico*, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica e no sentido de manter uma redação simples e concisa, parece-nos que não se deve fazer menção ao número de ordem de alteração, nem ao elenco de diplomas que procederam a alterações, quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República* nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita à entrada em vigor, estabelece o artigo 4.º do projeto de lei que a mesma aconteça no dia 1 de janeiro de 2024, mostrando-se, assim, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei mencionada, nos termos do qual «Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Pensão de velhice e profissões de desgaste rápido

A [Constituição](#)⁸ consagra a proteção na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego, no seu [artigo 63.º](#), sob a epígrafe «Segurança social e solidariedade». De acordo com o n.º 4 deste artigo, «Todo o tempo de trabalho contribui, nos termos da lei, para o cálculo das pensões de velhice e invalidez, independentemente do setor de atividade em que tiver sido prestado».

Neste contexto, as bases gerais do sistema de segurança social foram aprovadas pela [Lei n.º 4/2007](#), de 16 de janeiro⁹. Este regime integra o sistema previdencial, que visa garantir prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação de determinadas eventualidades legalmente definidas, nomeadamente doença, maternidade, paternidade e adoção, desemprego, acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez, velhice e morte ([artigos 50.º](#) e [52.º](#)).

⁸ As referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* da [Assembleia da República](#). Consultas efetuadas a 06/06/2023.

⁹ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do [Diário da República Eletrónico](#). Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 06/06/2023. Vd. [trabalhos preparatórios](#).

No âmbito do sistema previdencial, o legislador delimita, no [artigo 63.º](#), o quadro legal das pensões, prevendo que este deve ser adaptado aos novos condicionalismos sociais, de modo a que seja garantida uma maior equidade e justiça social na sua concretização, que a idade normal de acesso à pensão de velhice deve ser ajustada de acordo com a evolução dos índices da esperança média de vida, permitindo que sejam consagradas medidas de flexibilização da idade legal para atribuição de pensões, através de mecanismos de redução ou bonificação das pensões.

No desenvolvimento do regime estabelecido por esta lei, foi aprovado o [Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio](#)¹⁰, que define e regulamenta o regime jurídico de proteção nas eventualidades invalidez e velhice do regime geral de segurança social.

As regras para a fixação da idade normal de acesso à pensão de velhice encontram-se definidas no [artigo 20.º](#). A partir de 2014, a idade normal de acesso à pensão de velhice passou a variar em função da evolução da esperança média de vida aos 65 anos de idade¹¹, correspondendo à aplicação de uma fórmula.

Tendo em consideração o envelhecimento da população, o aumento da esperança média de vida e a necessidade de garantir sustentabilidade a longo prazo do sistema de segurança social, foi introduzido, na determinação do montante das pensões, um fator de sustentabilidade, relacionado com a evolução da esperança média de vida, que resulta da relação entre a esperança média de vida em 2006 e aquela que vier a verificar-se no ano anterior ao do requerimento da pensão (na versão original do [Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio](#)).

A aplicação do fator de sustentabilidade iniciou-se a partir de 2008, tendo ocorrido um significativo aumento do mesmo em 2014, com a aprovação do [Decreto-Lei n.º 167-E/2013, de 31 de dezembro](#)¹², que introduziu modificações à fórmula de cálculo do fator de sustentabilidade através da alteração do ano de referência inicial da esperança média de vida aos 65 anos, que passou do ano de 2006 para o ano 2000.

¹⁰ Texto consolidado.

¹¹ O indicador da [esperança média de vida aos 65 anos](#) relativa a cada ano é objeto de publicação pelo [Instituto Nacional de Estatística](#).

¹² Texto consolidado.

A idade normal de acesso à pensão de velhice para 2023 e para 2024 é de 66 anos e 4 meses, conforme consta das [Portarias n.º 307/2021, de 17 de dezembro](#)¹³, e [n.º 292/2022, de 9 de dezembro](#), respetivamente.

O Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, prevê que a idade de acesso à pensão de velhice pode ser antecipada, nos termos dos seguintes regimes e medidas especiais, previstos em legislação própria, a saber:

- Regime de flexibilização da idade de pensão de velhice;
- Regime de antecipação da idade de pensão de velhice por carreiras contributivas muito longas;
- Regime de antecipação da idade de pensão de velhice por motivo da natureza especialmente penosa ou desgastante da atividade profissional exercida, expressamente reconhecida por lei;
- Medidas temporárias de proteção específica a atividades ou empresas por razões conjunturais; e
- Regime de antecipação da pensão de velhice nas situações de desemprego involuntário de longa duração.

A possibilidade de reduzir a idade de reforma em função do exercício de uma profissão especialmente desgastante foi introduzida na legislação com a redação que o [Decreto n.º 486/73, de 27 de setembro](#), deu ao artigo 88.º do [Decreto n.º 45266, de 23 de setembro de 1963](#)¹⁴, ao prever que o ministro competente podia reduzir a idade de reforma prevista naquele artigo relativamente aos beneficiários que exercessem profissões especialmente desgastantes. No entanto, apenas em sede de legislação fiscal, mais propriamente no [artigo 27.º do Código do IRS](#)¹⁵, se encontra uma definição de «profissões de desgaste rápido», sendo consideradas «as de praticantes desportivos, definidos como tal no competente diploma regulamentar, as de mineiros e as de pescadores».

¹³ Texto consolidado.

¹⁴ Este diploma promulga o Regulamento Geral das Caixas Sindicais de Previdência e foi objeto, até à data presente, de [27 alterações](#).

¹⁵ Texto consolidado retirado do portal oficial da Autoridade Tributária e Aduaneira. As referências à legislação em matéria fiscal são feitas para este portal oficial. Consultas efetuadas a 05/06/2023.

O [Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro](#), atualizou a idade de acesso às pensões e eliminou o fator de sustentabilidade nos regimes de antecipação da idade de pensão de velhice do regime geral de segurança social, beneficiando do regime deste diploma, de acordo com o seu preâmbulo, «os trabalhadores que exercem profissões de desgaste rápido». Conjugando o teor do artigo 2.º deste decreto-lei, que delimita o seu âmbito de aplicação, com a informação disponível na [página](#) da Segurança Social na *Internet*, são vários os conjuntos de trabalhadores podem beneficiar deste regime.

Os trabalhadores abrangidos por acordos internacionais na Região Autónoma dos Açores, nomeadamente os que se encontravam ao serviço do destacamento das Forças Armadas dos Estados Unidos instalado na Base das Lajes e os que prestaram serviço na Estação de Telemedidas da República Francesa que funcionou na ilha das Flores, ao abrigo dos respetivos acordos internacionais, de acordo com o previsto na [Lei n.º 32/96, de 16 de agosto](#)¹⁶, acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 45 anos e 1 mês na data da cessação do respetivo contrato de trabalho e pelo menos 15 anos com registo de remunerações, dos quais 10 correspondam a serviço prestado para a entidade empregadora militar estrangeira em período imediatamente anterior à data da cessação do contrato de trabalho.

Os trabalhadores do interior das minas, das lavarias de minério e os trabalhadores da extração ou transformação primária da pedra, incluindo a serragem e corte da pedra em bruto, ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 195/95, de 28 de julho](#)¹⁷, e da [Portaria n.º 88/2019, de 25 de março](#), que estabelece as respetivas normas de execução, mantêm a idade normal de pensão de velhice, mas esta é reduzida em 1 ano por cada 2 de serviço efetivo, em trabalho de fundo, nas lavarias de minério, na extração ou na transformação primária da pedra, incluindo a serragem e o corte da pedra em bruto, com o limite de idade de 50 anos e 1 mês, o qual pode ser reduzido até 5 anos, em situações excecionais de conjuntura.

As bordadeiras de casa na Madeira, ao abrigo da [Lei n.º 14/98, de 20 de março](#)¹⁸, regulamentada pelo [Decreto-Lei n.º 55/99, de 26 de fevereiro](#), acedem à pensão de

¹⁶ Regulamentada pelo [Decreto Legislativo Regional n.º 9/97/A](#), de 3 de junho. Vd. [trabalhos preparatórios](#).

¹⁷ Texto consolidado.

¹⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

velhice com idade igual ou superior a 60 anos e 1 mês de idade e pelo menos 15 anos civis com registo de remunerações na atividade de bordadeira de casa da Madeira.

Os profissionais de bailado clássico ou contemporâneo, ao abrigo da alínea a) do artigo 3.º do [Decreto-Lei n.º 482/99, de 9 de novembro](#), necessitam de, em alternativa, ter idade igual ou superior a 55 anos e pelo menos 10 anos civis com registo de remunerações, correspondente a exercício a tempo inteiro da profissão no bailado clássico ou contemporâneo, ou ter idade igual ou superior a 45 anos e pelo menos 20 anos civis com registo de remunerações, dos quais 10 correspondam a exercício a tempo inteiro da profissão no bailado clássico ou contemporâneo.

Os trabalhadores portuários integrados no efetivo portuário nacional, ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 483/99, de 9 de novembro](#), acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 55 anos e 1 mês e, até 31 de dezembro de 1999, pelo menos 15 anos civis com registo de remunerações no efetivo exercício da atividade portuária comprovado pelo Instituto Marítimo-Portuário (atualmente, Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos).

Os trabalhadores da Empresa Nacional de Urânio, S. A., ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 28/2005, de 10 de fevereiro](#), alterado pela [Lei n.º 10/2010, de 14 de junho](#)¹⁹, acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 55 anos e 1 mês de idade e pelo menos 15 anos civis com registo de remunerações.

Os controladores de tráfego aéreo, ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 155/2009, de 9 de julho](#), retificado pela [Declaração de Retificação n.º 64/2009, de 1 de setembro](#), e alterado pelo [Decreto-Lei n.º 50/2017, de 24 de maio](#), necessitam de ter idade igual ou superior a 58 anos e pelo menos 22 anos civis com registo de remunerações no exercício de funções operacionais.

Os pilotos comandantes e copilotos de aeronaves de transporte público comercial de passageiros, carga ou correio, ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 156/2009, de 9 de julho](#), acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 65 anos.

¹⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

Os trabalhadores inscritos marítimos da marinha do comércio de longo curso, de cabotagem e costeira e das pescas, de acordo com o previsto na [Portaria de 18 de dezembro de 1975](#)²⁰, do Ministério dos Assuntos Sociais, publicada no Diário do Governo, 2.ª série, n.º 1, de 2 de janeiro de 1976, alterada pela [Portaria n.º 804/77, de 31 de dezembro](#), e na [Portaria n.º 129/2001, de 27 de fevereiro](#), têm de ter idade igual ou superior a 55 anos e 1 mês e pelo menos 15 anos civis com registo de remunerações nos quadros de mar, considerando-se, para esse efeito, que corresponde a um ano de serviço cada grupo de 273 dias no quadro de mar.

Finalmente, os trabalhadores inscritos marítimos que exercem atividade na pesca, ao abrigo do [Decreto Regulamentar n.º 40/86, de 12 de setembro](#), alterado pelo [Decreto Regulamentar n.º 2/98, de 4 de fevereiro](#), acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 55 anos e 1 mês, desde que tenham cumprido o prazo de garantia estabelecido para o regime geral (15 anos civis de registo de remunerações) e totalizem, pelo menos, 30 anos de serviço. Aqueles que tenham integrado companhias por um período mínimo de 15 anos podem ver reduzida a idade normal de reforma por aplicação do coeficiente de 33% ao número de anos de serviço efetivo prestado em qualquer tipo de pesca. Para este efeito, contabiliza-se como 1 ano efetivo de serviço a participação em companhias por um período mínimo de 150 dias, seguidos ou interpolados, dentro do mesmo ano civil. Podem também aceder à pensão de velhice com idade igual ou superior a 50 anos e 1 mês, desde que totalizem 40 anos de serviço para pensão de reforma por desgaste físico prematuro que torne inconveniente o prosseguimento da atividade e que não possa ser qualificado como doença profissional. Para este efeito, considera-se 1 ano de serviço cada grupo de 273 dias ocupado em companhias ou nos quadros do mar.

Por sua vez, a aposentação dos trabalhadores da administração pública central, local e regional e de outras entidades públicas que tenham a qualidade de funcionários ou agentes administrativos rege-se pelo Estatuto da Aposentação, promulgado pelo [Decreto-Lei n.º 498/72, de 12 de setembro](#)²¹.

²⁰ Disponibilizada no sítio da *Internet* da Segurança Social, na seguinte ligação: https://www.seg-social.pt/documents/10152/1247718/Port_MAS_18dez75/dc1c1d0c-954b-4cca-ae9f-d7999dc14187/dc1c1d0c-954b-4cca-ae9f-d7999dc14187

²¹ Texto consolidado.

No entanto, desde 2000 que a legislação relativa ao sistema de solidariedade e de segurança social prevê a regulamentação dos regimes de proteção social da função pública de modo a convergirem com o regime geral de segurança social quanto ao âmbito material, regras de formação de direitos e de atribuição das prestações.

Até à entrada em vigor da [Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro](#)²², que estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões, que ocorreu em 1 de janeiro de 2006, os funcionários públicos eram, aquando da sua admissão, obrigatoriamente inscritos na Caixa Geral de Aposentações. A partir de 2006, os admitidos na função pública passaram a ser inscritos no regime geral da segurança social.

De acordo com o [artigo 3.º](#) deste diploma, a idade de aposentação dos funcionários públicos é progressivamente aumentada até atingir 65 anos, em 2015. A partir dessa altura, a aposentação passa a depender, como sucede no regime geral de segurança social, do facto de o funcionário atingir a idade normal de acesso à pensão de velhice e contar, pelo menos, 15 anos de serviço.

Para informação mais detalhada sobre as pensões de velhice, pode ser consultado o [Guia Prático da Segurança Social sobre Pensão de Velhice](#) e a [página](#) da Segurança Social na *Internet*.

Da carreira de enfermagem

A Lei de Bases da Saúde, aprovada em anexo à [Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro](#)²³, estabelece na Base 29 que «todos os profissionais de saúde que trabalham no SNS têm direito a uma carreira profissional que reconheça a sua diferenciação, devendo o Estado promover uma política de recursos humanos que garanta, a estabilidade do vínculo aos profissionais, o combate à precariedade e à existência de trabalhadores sem vínculo, o trabalho em equipa, multidisciplinar e de complementaridade entre os diferentes profissionais de saúde e a sua formação profissional contínua e permanente»,

²² Texto consolidado. Vd. [trabalhos preparatórios](#).

²³ Vd. [trabalhos preparatórios](#).

valorizando, assim, «a dedicação plena como regime de trabalho dos profissionais de saúde do SNS e podendo, para isso, estabelecer incentivos».

O atual Estatuto do SNS foi aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto](#)²⁴. De acordo com o n.º 1 do [artigo 14.º](#), «o funcionamento do SNS é baseado numa força de trabalho que se estrutura em carreiras, planeada e organizada de modo a satisfazer as necessidades assistenciais da população, em termos de disponibilidade, acessibilidade, aceitabilidade e qualidade».

Dispõe o n.º 1 do [artigo 15.º](#) do mesmo diploma que «os profissionais que trabalham no SNS estão sujeitos, em função da natureza jurídica do respetivo estabelecimento ou serviço, às regras próprias da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho²⁵, ou do [Código do Trabalho](#) (CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro». Nesse seguimento, estabelece-se no n.º 1 do [artigo 98.º](#) que «os trabalhadores do estabelecimento de saúde, E. P. E.²⁶, estão sujeitos ao regime do contrato de trabalho, nos termos do CT, bem como ao regime constante dos diplomas que definem o regime legal de carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos».

O Estatuto do SNS dispõe também no n.º 3 do [artigo 15.º](#) que, «sem prejuízo da sua missão e da sua integração em carreiras próprias, os profissionais que trabalham no SNS incorporam um sistema específico e diferenciado que se pauta, em especial, pelos seguintes princípios: a) adequação das carreiras e correspondentes profissões aos objetivos da política de saúde; b) garantia da equidade entre carreiras e seus profissionais; c) promoção de estruturas organizacionais e modelos de gestão que fomentem o trabalho em equipa focado na melhoria do estado de saúde de indivíduos

²⁴ Texto consolidado.

²⁵ Versão consolidada.

²⁶ De acordo com o [artigo 56.º](#) do [Decreto-Lei n.º 133/2013](#), de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial «são entidades públicas empresariais as pessoas coletivas de direito público, com natureza empresarial, criadas pelo Estado para prossecução dos seus fins, as quais se regem pelas disposições do presente capítulo e, subsidiariamente, pelas restantes normas do presente decreto-lei».

e populações; d) valorização dos profissionais, baseada no mérito e no desenvolvimento das competências necessárias a modelos inovadores de organização do trabalho.».

A carreira de enfermagem constitui um corpo especial da função pública, gozando de regras próprias, e vem regulada nos [Decretos-Leis n.º 248/2009, de 22 de setembro](#)²⁷, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, e [n.º 247/2009, de 22 de setembro](#)²⁸, que estabelece o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica.

O Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, aplica-se aos enfermeiros cuja relação jurídica de emprego público seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas. Este diploma instituiu uma carreira especial de enfermagem na Administração Pública, tendo integrado em apenas duas as cinco categorias até então existentes.

O Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, veio definir o regime legal da carreira aplicável aos enfermeiros nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no SNS, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, com o fim de «garantir que os enfermeiros das instituições de saúde no âmbito do SNS possam dispor de um percurso comum de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, o que possibilita também a mobilidade interinstitucional, com harmonização de direitos e deveres, sem subverter a autonomia de gestão do sector empresarial do Estado». O referido decreto-lei aplica-se, deste modo, apenas aos enfermeiros em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do CT.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

²⁷ Texto consolidado.

²⁸ Texto consolidado.

Nos termos do disposto no artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia ([TFUE](#)), «a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros (...) na melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores». Ademais, a União adota prescrições mínimas a nível da UE, que não obstam a que os Estados-Membros que o desejem estabeleçam um nível de proteção mais elevado. O Tratado determina que as diretivas adotadas tendo em vista a introdução dessas prescrições mínimas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas tais que sejam contrárias à criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

No âmbito da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, e em matéria de medidas preventivas, destaca-se a adoção da [Diretiva 89/391/CEE](#) relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho²⁹, e define as obrigações das entidades patronais e dos trabalhadores para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

Esta Diretiva-Quadro influenciou a criação de outros atos legislativos, que visavam a saúde e proteção dos trabalhadores, nomeadamente no que se refere às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, prescrições mínimas para a sinalização de segurança e/ou de saúde no trabalho, segurança e saúde na utilização de equipamento de trabalho, movimentação manual de cargas que comportem riscos, prescrições mínimas de segurança e de saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis, prescrições mínimas destinadas a melhorar a proteção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores das indústrias extrativas por perfuração, a céu aberto ou subterrâneas, segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca, proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos

²⁹ Modificada por:

[Regulamento \(CE\) n.º 1882/2003](#) do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de Setembro de 2003 que adapta à Decisão 1999/468/CE do Conselho, as disposições relativas aos comités que assistem a Comissão no exercício das suas competências de execução previstas em actos sujeitos ao artigo 251.º do Tratado;

[Diretiva 2007/30/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007, que altera a Directiva 89/391/CEE do Conselho, as suas directivas especiais e as Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CE do Conselho, tendo em vista a simplificação e a racionalização dos relatórios relativos à aplicação prática;

[Regulamento \(CE\) n.º 1137/2008](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, que adapta à Decisão 1999/468/CE do Conselho certos actos sujeitos ao procedimento previsto no artigo 251.º do Tratado, no que se refere ao procedimento de regulamentação com controlo.

ou mutagénicos durante o trabalho, segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho ou agentes biológicos³⁰.

Importa ainda referir Diretivas que fixam normas de segurança base que procuram proteger os trabalhadores contra perigos no trabalho como a exposição a radiações ionizantes, atmosferas explosivas, vibrações, ruído, campos eletromagnéticos e radiação ótica artificial³¹, assim como a [Diretiva 92/85/CEE](#), de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho e a [Diretiva 2003/88/CE](#) relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

A Diretiva 89/391/CEE constituiu, também, a base para instituir a [Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho \(EU-OSHA\)](#). A EU-OSHA desenvolveu nesta sede a plataforma *web* do [instrumento interativo em linha de avaliação de risco \(OiRA\)](#), que contém ferramentas de avaliação setorial de utilização fácil pelas pequenas e médias empresas (PME), e a [ferramenta eletrónica para as substâncias perigosas](#), que presta às empresas aconselhamento específico sobre substâncias e produtos químicos perigosos e sobre as modalidades de aplicação das boas práticas e das medidas de proteção. A Agência leva a cabo em cada ano, sob o lema «Locais de Trabalho Saudáveis», campanhas de sensibilização sobre vários temas de saúde e segurança e, em 2015, concluiu uma [revisão das iniciativas de avaliação comparativa em matéria de saúde e de segurança no trabalho](#). Além disso, no âmbito do seu trabalho de divulgação de informação sobre esta temática, a EU-OSHA fornece publicações gratuitas para utilização nos locais de trabalho e, ainda neste contexto, foi lançado um [guia de prevenção e boas práticas](#), intitulado “Risco de segurança e saúde no trabalho no setor da saúde”, que visava melhorar as normas de segurança e saúde aplicadas nas instituições de saúde da UE.

O atual [Quadro Estratégico](#) para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 de junho de 2021 «visa mobilizar as instituições da UE, os Estados-Membros, os parceiros sociais

³⁰ [Diretiva 89/654/CEE, Diretiva 92/58/CEE, Diretiva 89/655/CEE, Diretiva 90/269/CEE, Diretiva 92/57/CEE, Diretiva 92/91/CEE, Diretiva 92/104/CEE, Diretiva 93/103/CE, Diretiva 2004/37/CE, Diretiva 98/24/CE, Diretiva 2000/54/CE.](#)

³¹ [Diretiva 2013/59/Euratom, Diretiva 99/92/CE, Diretiva 2002/44/CE, Diretiva 2003/10/CE, Diretiva 2004/40/CE, Diretiva 2006/25/CE.](#)

e outras partes interessadas pertinentes em torno de prioridades comuns de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Aplica-se a todas as partes envolvidas na saúde e segurança no trabalho [SST] (administrações nacionais, incluindo inspeções do trabalho, empregadores, trabalhadores e outros intervenientes relevantes em matéria de SST) e estabelece um quadro de ação, cooperação e intercâmbio». Mais se refere neste documento que «A Comissão trabalhará com os Estados-Membros e os parceiros sociais para: i) fazer face à mudança no novo mundo do trabalho; ii) melhorar a prevenção de acidentes e doenças profissionais, em conformidade com a abordagem «visão zero»; e iii) aumentar o grau de preparação para eventuais crises sanitárias futuras».

Destaca-se ainda nesta sede o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), proclamado em 2017, com o intuito de garantir aos cidadãos novos e efetivos direitos em três categorias chave: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção social e inclusão. Dos seus [20 princípios](#), os que se referem a condições de trabalho justas englobam um emprego seguro e adaptável, bem como um ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e proteção de dados, referindo que *os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais, que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho*.

Também em 2017, a Comissão Europeia lançou uma [Comunicação](#) sobre *Condições de trabalho mais seguras e mais saudáveis para todos - Modernização da política e da legislação da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho*, que identifica os três principais campos de ação nesta matéria: luta contra o cancro profissional através de propostas legislativas acompanhadas pelo aumento de orientação e sensibilização para o tema; ajuda às empresas, especialmente PME, no cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho; cooperar com os Estados-Membros e parceiros sociais para eliminar ou atualizar regras e reorientar esforços para garantir uma melhor e mais ampla proteção.

- **Âmbito internacional**
Países analisados

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países: Espanha e França.

ESPANHA

Em Espanha, a idade legal para reforma, em 2023, está fixada nos 66 anos e 4 meses, podendo o trabalhador reformar-se aos 65 anos se tiver pelo menos 37 anos e 9 meses de descontos.

A idade legal de reforma vai progressivamente subindo até atingir os 67 anos em 2027, conforme determinado no [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) (consolidado)³², cuja evolução pode ser consultada neste [quadro](#)³³.

Em certas situações, a reforma pode ser concedida antecipadamente, mas nunca antes dos 52 anos, exigindo-se um mínimo de 15 anos de descontos, dos quais 2 têm de estar compreendidos nos últimos 15 anos.

Prevê a referida lei que a idade de reforma possa ser inferior, designadamente relativamente a grupos ou atividades cujos trabalhos sejam de natureza excecionalmente penosa, tóxica ou insalubre e registem elevados níveis de morbilidade ou mortalidade, sempre que os trabalhadores afetados tenham um mínimo de atividade nos referidos trabalhos.

No que respeita a profissões de desgaste rápido, o [Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre](#) (consolidado), *por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social* previa, nos termos do seu *artículo 2*, as atividades profissionais suscetíveis de antecipação da idade de reforma, nomeadamente:

³² Texto retirado do portal legislativo espanhol *BOE.ES*. Todas as referências legislativas relativas a Espanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 05/06/2023.

³³ Informação do Portal da Segurança Social, retirado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472#6156>. Consulta efetuada a 05/06/2023.

- a) Atividades laborais cujo exercício implique a sujeição a um índice excecional de perigo, insalubridade ou toxicidade e em que se verifiquem elevadas taxas de morbilidade ou mortalidade ou de incidência de doenças profissionais;
- b) As atividades laborais cujo desempenho, em função das exigências físicas ou mentais exigidas para o seu desempenho, resultem em dificuldades excecionais e experimentem um aumento notável da taxa de acidentes a partir de uma certa idade, composta pela taxa de acidentes de trabalho e/ou índice de doenças ocupacionais.

O [artículo 206.1](#) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), prevê também que a idade mínima exigida para ter direito a uma pensão de reforma no Regime Geral da Segurança Social pode ser diminuída por decreto régio, sob proposta do titular do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, nos grupos ou atividades profissionais cujos trabalhos sejam de natureza excecionalmente árdua, tóxica, perigosa ou insalubre e apresentem elevadas taxas de morbilidade ou mortalidade, desde que os trabalhadores afetados credenciem na respetiva profissão ou trabalho o mínimo de atividade que for estabelecido.

De acordo com a [informação da segurança social espanhola](#)³⁴, os enfermeiros não estão incluídos nesses grupos.

FRANÇA

Em França, a idade legal para reforma, em 2023, está fixada, em termos gerais, nos 62 anos (*article* [L161-17-2](#) do [Code de la sécurité sociale](#)³⁵), variando, no caso da função pública conforme o funcionário esteja classificado na categoria sedentária ou categoria ativa.

³⁴ Informação constante no respetivo Portal Oficial, retirado de: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wps/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464>. Consulta efetuada a 05/06/2023.

³⁵ Diploma retirado do portal oficial Legifrance.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 05/06/2023.

No que diz respeito aos [enfermeiros](#)³⁶, podem reformar-se aos 60 anos aqueles que tenham optado pela sua integração nos novos corpos sedentários da categoria A e, no serviço público hospitalar, aqueles que passaram a integrar o corpo de gestores de saúde da categoria A.

O [code du travail](#) prevê uma obrigação geral de segurança que incumbe a todos os empregadores, que devem avaliar e prevenir todos os riscos laborais a que os trabalhadores estão expostos. Para algumas dessas categorias profissionais, e no caso de ultrapassagem dos limiares regulamentares de exposição, devem ser implementadas ações específicas e previstos mecanismos de compensação em benefício dos trabalhadores em causa.

O designado sistema de prevenção e compensação da exposição a determinados fatores de risco ocupacionais (antigo “sistema de penosidade”) encontra-se previsto dos [articles L. 4161-1 e D. 4161-1](#), não se encontrando aí nenhuma referência aos profissionais de saúde, acontecendo o mesmo no [Code général de la fonction publique](#).

O portal da segurança social francesa disponibiliza informação sobre esse sistema [aqui](#)³⁷.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que, nesta Legislatura, baixou na generalidade à 9.ª Comissão o [Projeto de Lei n.º 788/XV/1.ª \(BE\)](#) - Progressões, salários e condições de trabalho para os profissionais de enfermagem do Serviço Nacional de Saúde e dos serviços e organismos sob administração direta ou indireta do Ministério da Saúde.

³⁶ Informação constante no respetivo Portal Oficial, retirado de: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2786>. Consulta efetuada a 05/06/2023.

³⁷ Informação retirada do portal oficial, disponível aqui: <https://www.inrs.fr/demarche/penibilite/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Consulta efetuada a 05/06/2023.

Estão, ainda, pendentes a [Petição n.º 13/XV/1.ª](#) - Enfermeiros reclamam descongelamento da carreira e avaliação de desempenho igual aos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira, da autoria da ASPE-Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros e outros (11.939 assinaturas) e a [Petição n.º 37/XV/1.ª](#) - Enfermeiros - Pelo direito do acesso ao estatuto de Profissão de Alto Risco e de Desgaste Rápido, apresentada por Eduardo Bernardino e outros (31.875 assinaturas), que aguardam o agendamento da sua discussão em Plenário, e ainda a [Petição n.º 34/XV/1.ª](#) - Pela revisão da Carreira dos Enfermeiros, cujo primeiro subscritor é Pedro Emanuel da Costa Pereira Ribeiro (301 assinaturas), em apreciação na 9.ª Comissão. Deu igualmente entrada a [Petição n.º 135/XV/1.ª](#) - Enfermeiros reclamam a correta contabilização de pontos no descongelamento de carreira, subscrita por Rosa Sandra do Souto Carvalho e Castro e outros (7.944 assinaturas), que aguarda decisão sobre a sua admissibilidade, também na 9.ª Comissão.

▪ **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na presente Legislatura, e no que concerne ao exercício da enfermagem e às condições de acesso à reforma, foram **rejeitadas** as iniciativas que ora elencamos:

- [Projeto de Lei n.º 151/XV/1.ª \(BE\)](#) - Alteração da carreira de enfermagem, de forma a valorizar estes profissionais tão importantes para o Serviço Nacional de Saúde e para o País;
- [Projeto de Lei n.º 186/XV/1.ª \(CH\)](#) - Procede à equiparação entre os enfermeiros vinculados por contrato individual de trabalho (CIT) e enfermeiros vinculados com contrato de funções públicas (CTFP) para efeitos de remunerações e posições remuneratórias;
- [Projeto de Lei n.º 196/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Altera a carreira de enfermagem, repondo a justiça e valorizando trabalhadores essenciais ao Serviço Nacional de Saúde e ao país, alterando diversos diplomas;
- [Projeto de Lei n.º 496/XV/1.ª \(BE\)](#) - Criação de um estatuto de risco e penosidade para os profissionais de saúde;
- [Projeto de Lei n.º 501/XV/1.ª \(CH\)](#) - Reconhece a profissão de enfermeiro como de desgaste rápido e antecipa a idade de reforma;

- [Projeto de Lei n.º 788/XV/1.ª \(BE\)](#) - Progressões, salários e condições de trabalho para os profissionais de enfermagem do Serviço Nacional de Saúde e dos serviços e organismos sob administração direta ou indireta do Ministério da Saúde;
- [Projeto de Resolução n.º 323/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Recomenda ao Governo que proceda à criação de um Grupo de Trabalho para a alteração do enquadramento legal das profissões de desgaste rápido, que defina critérios para a atribuição desta qualificação e identifique um elenco exemplificativo de tais profissões;
- [Projeto de Resolução n.º 396/XV/1.ª \(PCP\)](#) - Definição e regulamentação de um regime laboral e de aposentação específico para os enfermeiros.

Por seu turno, foi **aprovado** na XIV Legislatura o [Projeto de Resolução n.º 516/XIV/1.ª \(PAN\)](#) - Pela valorização e dignificação dos enfermeiros em Portugal, que deu origem à [Resolução da Assembleia da República n.º 58/2021, de 8 de fevereiro](#) - Recomenda ao Governo a valorização e dignificação dos enfermeiros em Portugal.

Em sentido contrário, foram **rejeitadas** as iniciativas que se seguem:

- [Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Altera o regime da carreira especial de enfermagem, de forma a garantir posicionamentos remuneratórios e progressões de carreira mais justos e condizentes com o reconhecimento que os profissionais de enfermagem merecem;
- [Projeto de Lei n.º 404/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Medidas de valorização e proteção dos profissionais da saúde;
- [Projeto de Lei n.º 405/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Altera o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, de forma a garantir uma mais justa transição para a categoria de enfermeiro especialista por parte de enfermeiros que desempenharam ou desempenham funções de direção ou chefia;
- [Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Dignificação da carreira de enfermagem (primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro);
- [Projeto de Lei n.º 447/XIV/1.ª \(CDS-PP\)](#) - Altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde (3ª alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro);

- [Projeto de Resolução n.º 385/XIV/1.ª \(CH\)](#) - Pela atribuição de um subsídio de risco aos profissionais que se encontram na linha da frente ao combate da pandemia;
- [Projeto de Resolução n.º 785/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - Reconhece a penosidade e risco da profissão de enfermagem e recomenda ao Governo que tome medidas para a definição e regulamentação de um regime laboral e de aposentação específico para os enfermeiros;
- [Projeto de Resolução n.º 786/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - Reconhece a penosidade e risco da profissão de enfermagem e recomenda ao Governo que tome medidas para a definição e regulamentação de um regime laboral e de aposentação específico para os enfermeiros.

Caducaram ainda com o final antecipado da Legislatura, a 28 de março de 2022, as iniciativas que ora enumeramos:

- [Projeto de Lei n.º 990/XIV/3.ª \(BE\)](#) - Alteração da carreira de enfermagem, de forma a valorizar estes profissionais tão importantes para o Serviço Nacional de Saúde e para o país;
- [Projeto de Lei n.º 1005/XIV/3.ª \(PAN\)](#) - Altera a carreira de enfermagem, repondo a justiça e valorizando trabalhadores essenciais ao Serviço Nacional de Saúde e ao país, alterando diversos diplomas;
- [Projeto de Lei n.º 1006/XIV/3.ª \(PAN\)](#) - Aprova um regime excecional de avaliação do desempenho dos profissionais das carreiras de enfermagem do Serviço Nacional de Saúde para o biénio de 2019-2020, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Na anterior Legislatura, foram de igual modo **concluídas** as seguintes petições sobre esta temática:

- [Petição n.º 19/XIV/1.ª](#) - Enfermeiros - Pela criação de um estatuto oficial de profissão de desgaste rápido e atribuição de subsídio de risco, promovida por Eduardo Bernardino e outros (14.261 assinaturas);
- [Petição n.º 250/XIV/2.ª](#) - Os enfermeiros com contrato individual de trabalho (CIT) solicitam igualdade em relação aos que têm contrato de funções públicas, assinada por José Bruno Teixeira Alves e outros (9.069 assinaturas);
- [Petição n.º 310/XIV/2.ª](#) - Enfermeiros - Pelo direito do acesso à reforma com pelo menos 55 anos de idade, da iniciativa de Eduardo Bernardino e outros (11.186 assinaturas).

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Estando em causa matéria laboral, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, entre 30 de junho e 30 de julho de 2023 [[Separata N.º 67/XV/1 de 30 de junho de 2023](#)].

As pronúncias recebidas podem ser consultadas na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

De facto, foram recolhidos, até esta data, 27 (vinte e sete) contributos, todos a título pessoal, que sem exceção concordam com a aprovação das medidas legislativas preconizadas e com o conseqüente reconhecimento do desgaste rápido das profissões das carreiras de enfermagem.

VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

▪ Avaliação sobre impacto de género

O preenchimento pela proponente da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração maioritariamente positiva do impacto de género, sopesando-se, ainda assim, como neutros, os seguintes critérios, ao nível dos recursos: «Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?» e «A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?».

VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

DESGASTE PROFISSIONAL em enfermeiros assistenciais : uma análise do serviço público ao privado. **Temas em saúde** [Em linha] . João Pessoa. ISSN 2447-2131. Vol.

17, Nº 2, p. 80-89, 2017. [Consult. 7 jun. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://temasemsaude.com/wp-content/uploads/2017/08/17206.pdf>>.

Resumo: Este estudo realizado por enfermeiros/Docentes de Enfermagem brasileiros tem como «objetivo analisar as relações entre o desgaste profissional e repercussão na saúde de enfermeiros assistenciais.» O texto é dissertativo e foi realizado com base na bibliografia disponível sobre o assunto, utilizando os descritores: perfil da enfermagem; condições de trabalho; Hospitais privados/recursos humanos; Hospitais públicos/recursos humanos.

Os resultados apurados mostram que «os desgastes dos profissionais de enfermagem existem e têm relação às ações e as condições vivenciadas pelos profissionais de enfermagem, tanto no setor privado, quanto no serviço público.».

Com este trabalho, os autores pretendem «contribuir para a construção de políticas públicas adequadas com a realidade vivenciada pelos profissionais de enfermagem.».

A SATISFAÇÃO, REALIZAÇÃO e exaustão dos enfermeiros em Portugal. **International Journal of Developmental and Educational Psychology** [Em linha] . Badajoz. ISSN 2603-5987. Vol. 3, nº 1 (2018), p. 361-370. [Consult. 7 jun. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140684&img=29083&save=true>>.

Resumo: Partindo da premissa de que «as mudanças na carreira profissional e condições de trabalho implicam comprometimento da saúde física e mental, com prejuízo na satisfação, realização e exaustão dos enfermeiros portugueses», as autoras analisam de que modo e como a satisfação profissional interfere na exaustão sentida pelos enfermeiros portugueses.

As autoras realizaram «um estudo de natureza quantitativa, descritivo, correlacional e analítico, retrospectivo e transversal», com base numa «amostra não probabilística, constituída por 534 enfermeiros portugueses (23.8% homens e 76.2% mulheres), com idades entre os 21 e 57 anos», tendo utilizado como instrumento de colheita de dados um «questionário sociodemográfico e profissional; Escala de Satisfação e Realização; Questionário de Copenhagen Burnout Inventory.».

Segundo os dados apurados, as variáveis «sexo, estado civil; idade; formação especializada; tempo de serviço; horas de trabalho semanal e modalidade; recompensas; tipo de instituição pública/privada» interferem com a exaustão, satisfação e realização pessoal e profissional.



Na conclusão deste estudo, as autoras afirmam que «é urgente implementar medidas a nível da gestão e direção das instituições de saúde com o objetivo de diminuir a carga de trabalho, através da contratação de enfermeiros e outras medidas como o desenvolvimento de programas de intervenção sobre gestão do tempo, conflitos, relação interpessoal e comunicação» e implementar medidas de «estímulo ao reconhecimento do trabalho, valorização e delegação das competências e sistema de recompensas dos enfermeiros.».