

ALTERAÇÕES AO REGIME DA CARREIRA ESPECIAL E DA CARREIRA DE ENFERMAGEM
PROJETOS DE LEI APRESENTADOS PELOS GRUPOS PARLAMENTARES DO BLOCO DE ESQUERDA, PARTIDO
COMUNISTA PORTUGUÊS E CDS-PP

Nota Introdutória:

I

Com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro encetou-se a reforma da Administração Pública em termos de vínculos, carreiras e remunerações, determinando aquela lei a necessária revisão dos regimes dos corpos ou carreiras especiais.

Dando cumprimento a tal desiderato, no ano de 2009, procedeu-se à revisão da carreira de enfermagem tal qual se encontrava definida pelo Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, tendo-se, e no que interessa à presente nota introdutória, pelo Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, criado a carreira especial de enfermagem e pelo Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro a carreira de enfermagem aplicável aos serviços e estabelecimentos de saúde com a natureza de entidade pública empresarial. Um e outro diploma consagraram uma carreira com apenas duas categorias, a de enfermeiro e a de enfermeiro principal, operando a transição para as mesmas, conforme o disposto no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, nos seguintes termos:

- a) Para enfermeiro principal, os trabalhadores titulares das categorias constantes do Decreto-Lei n.º 437/91 de enfermeiro-chefe e de enfermeiro supervisor, desde que o montante pecuniário correspondente à remuneração base a que tenham direito não seja inferior ao montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da primeira posição da categoria de enfermeiro principal. Em termos práticos, não se efetuou nenhuma transição para esta categoria e, com o Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, as categorias de enfermeiro-chefe e de enfermeiro supervisor foram consideradas como categorias subsistentes nos termos do art.º 106.º da Lei n.º 12-A/2008;
- b) Para enfermeiro, base da carreira, os trabalhadores titulares das categorias, constantes do Decreto-Lei n.º 437/91, de enfermeiro, de enfermeiro graduado e de enfermeiro especialista

II

A estrutura da carreira definida nos Decretos-Leis n.ºs 248 e 247/2009 veio a ser modificada com as alterações aos mesmos introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, diploma que, em síntese:

- a) Criou três categorias, a saber: enfermeiro, enfermeiro especialista e enfermeiro gestor;
- b) Estatuiu quer sobre as regras de transição, para as novas categorias por parte dos trabalhadores que integravam a categoria de enfermeiro prevista nos Decretos-Leis n.ºs 248 e 247/2009, de 22 de setembro, quer sobre o reposicionamento remuneratório na tabela remuneratória. Assim:

- i. Os trabalhadores enfermeiros titulares das categorias subsistentes (enfermeiro-chefe e enfermeiro supervisor), transitaram automaticamente, e com dispensa de quaisquer formalidades, para a categoria de enfermeiro gestor, sendo reposicionados da seguinte forma:
- Os enfermeiros titulares de categorias subsistentes que não se encontravam a auferir suplemento remuneratório respeitante ao exercício de funções de direção e de chefia transitaram para enfermeiro gestor para o nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria.
 - Os enfermeiros titulares de categorias subsistentes que se encontravam a auferir suplemento remuneratório respeitante ao exercício de funções de chefia de € 200, transitam para enfermeiro gestor, para o nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria, devendo, para o efeito, atender-se, ao somatório da remuneração base mensal a que tinham direito e do suplemento remuneratório de chefia de €200, auferido nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, alterado pelo Decreto -Lei n.º 27/2018, de 27 de abril.
 - Em caso de falta de identidade, os trabalhadores foram reposicionados em posição remuneratória automaticamente criada, cujo montante pecuniário fosse igual ao montante pecuniário a considerar para efeitos de reposicionamento.
- ii. Os trabalhadores enfermeiros titulares da categoria de enfermeiro transitaram para a categoria de enfermeiro especialista, também com dispensa de quaisquer formalidades, desde que reunissem, cumulativamente, as seguintes condições: (n.º 2 do Decreto-Lei n.º 71/2019):
- Ocupassem posto de trabalho cuja caracterização exigia, para o respetivo preenchimento, a posse do título de enfermeiro especialista;
 - Detivessem o título de enfermeiro especialista coincidente com o identificado na caracterização desse mesmo posto de trabalho;
 - Auferissem o suplemento remuneratório previsto no n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril.

A transição destes trabalhadores foi feita para o nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitaram, devendo, para estes efeitos, atender-se ao somatório da remuneração base mensal a que tinham direito e do suplemento remuneratório de €150, auferido nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, alterado pelo Decreto -Lei n.º 27/2018, de 27 de abril.

Em caso de falta de identidade, os trabalhadores foram reposicionados em posição remuneratória automaticamente criada, cujo montante pecuniário fosse igual ao montante pecuniário a considerar para efeitos de reposicionamento

- iii. Os enfermeiros que não se encontrassem abrangidos pelos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, transitaram para a categoria de enfermeiro, com as mesmas regras de reposicionamento na tabela remuneratória
- iv. Os enfermeiros titulares de categorias subsistentes que se encontravam nomeados para funções de direção (art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, na sua redação originária) e a auferir o suplemento de €300, enquanto se mantiver no exercício das funções de direção, o seu posicionamento na tabela remuneratória fazia-se em função da remuneração base auferida, mantendo o direito ao suplemento de € 300.

Uma vez cessadas as funções de direção, o posicionamento em enfermeiro gestor fazia-se tendo em conta o somatório da remuneração base mensal auferida e do montante de €200. Em caso de falta de identidade, os trabalhadores eram reposicionados em posição remuneratória automaticamente criada, cujo montante pecuniário seja igual ao montante pecuniário a considerar para efeitos de reposicionamento.

- v. Os enfermeiros que exerciam funções em comissão de serviço ou em contrato em comissão para o exercício de funções de chefia, com exceção dos das categorias subsistentes, mantinham/mantêm até à cessação da comissão de serviço, nos termos do n.º 4 do art.º 9.º ou do n.º 1 do art.º 10.º, ambos do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, o direito ao suplemento remuneratório no montante de € 200.
- vi. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 dos artigos 11.º e 12.º, respetivamente, dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, os enfermeiros que se encontrassem nomeados, à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 71/2019, em regime de comissão de serviço ou detivessem um contrato em comissão de serviço para o exercício de funções de direção ou chefia, e ainda os enfermeiros nomeados no cargo de enfermeiro diretor, podiam/podem, independentemente da categoria detida, ser opositores a procedimento de seleção para a categoria de enfermeiro gestor, tendo ainda preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

III

Propostas apresentadas pelas Comissões Parlamentares do Bloco de Esquerda, do Partido Comunista e do CDS/PP

1. PL 403/XIV/1.ª BE

a) Propõe, o projeto, o seguinte:

«Artigo 1.º

Objeto

A presente lei elimina as barreiras na progressão vertical da carreira especial de enfermagem e valoriza remuneratoriamente os trabalhadores abrangidos pela mesma.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 7.º

[...]

1. [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2. [...]

3. *A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro especialista, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.*

4. *[Revogado]*

5. *A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro gestor, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.*

6. *[Revogado]*

Artigo 3.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 7.º

[...]

1. [...]

a) [...]

b) [...]

- c) [...]
2. [...]
3. *A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro especialista, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.*
4. [Revogado]
5. *A previsão do número de postos de trabalho no mapa de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, referente à categoria de enfermeiro gestor, é determinada em função do conteúdo funcional da categoria, da estrutura orgânica e das necessidades manifestadas pelo respetivo serviço ou estabelecimento de saúde.*
6. [Revogado]

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que 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, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 7.º

[...]

1. *O número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, assim como os correspondentes níveis remuneratórios da tabela remuneratória são definidos no prazo máximo de 90 dias, depois de negociação e acordo com as estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos pela presente carreira, e com o objetivo de valorização das atuais condições remuneratórias.*
2. *O tempo de serviço e os pontos obtidos no âmbito do processo da avaliação do desempenho, realizada em momento anterior ao processo de transição para a carreira especial de enfermagem estabelecida pelas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, relevam integralmente para efeitos de alteração de posição remuneratória, independentemente da posição remuneratória em que o trabalhador seja colocado por efeito da transição.*

Artigo 5.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

É aditado um novo artigo 10.º-A ao Decreto Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, com a seguinte redação:

Artigo 10.º-A

Disposição complementar

O presente regime aplica-se a todos os trabalhadores que independentemente do vínculo contratual estejam integrados na carreira especial de enfermagem.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.»

b) A ACSS, IP informa o seguinte:

O Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio, ao alterar a estrutura da carreira especial de enfermagem e da carreira de enfermagem, a qual passou a contemplar 3 e não 2 categorias, tal como constava dos Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009, de 22 de setembro, consagrou regras de densidade para a criação e ocupação dos postos de trabalho das categorias intermédia e de topo.

Não obstante, as medidas constantes do projeto de lei apresentado pelo BE quanto a esta matéria parecem-nos adequadas na medida em que a consagração, no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio, de uma nova estrutura de carreira, tal como se encontra, resulta como limitadora do desenvolvimento da carreira no que concerne ao acesso às categorias intermédia e de topo, ainda que se compreenda que o número de postos de trabalho em cada categoria de carreira pluricategorial, pelo conteúdo funcional próprio de cada uma¹, não seja o mesmo nas categorias superiores à da base da carreira.

A tabela remuneratória única da carreira especial de enfermagem consta do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, na sua redação atual. Nos termos do seu artigo 5.º o reposicionamento remuneratório na nova tabela remuneratória concluiu-se a partir de 1 de janeiro de 2013. A partir desta data, e nos termos do artigo 7.º do mesmo diploma passou a ser possível propor aos candidatos aprovados em procedimentos concursais para o recrutamento para a categoria de enfermeiro a remuneração base da categoria, ou seja, €1 201,48 (este valor foi alterado a partir de 1 de janeiro de 2020, por força do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, para €1 205,08.

A tabela remuneratória em causa e a sua aplicação não só se revela atual como só a partir de 1 de junho de 2019 foi possível aplicar as posições remuneratórias das categorias de enfermeiro especialista e enfermeiros gestor. Nessa medida, considera-se não ser oportuno consagrar uma nova tabela remuneratória.

As alterações de posicionamento remuneratório fazem-se nos termos do artigo 156.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. Nos seus termos, os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório, para a posição imediatamente seguinte, em função da avaliação do desempenho

¹ Cfr. N.º 2 do artigo 85.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual

obtido na posição em que se encontram tal como determinam os n.ºs 2 e seguintes do mencionado artigo. Esta é a regra aplicável.

Situação diversa foi a criada, excecionalmente, pela Lei do Orçamento de Estado para 2018 que permitiu que os pontos obtidos numa posição remuneratória desde que superiores a 10 pudessem ser aproveitados na nova posição remuneratória obtida pelo “descongelamento” levado a efeito por força daquela lei. O n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março² continua a salvaguardar os pontos não contabilizados em 2018 e 2019.

Situação ainda diversa foi a que ocorreu com a transição sobretudo para enfermeiro especialista e enfermeiro gestor em que foi atribuída uma nova posição remuneratória tomando por base as regras consagradas no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio, termos em que se considera que quanto a estas situações é de aplicar o artigo 156.º da LTFP sob pena de desigualdade quanto aos demais trabalhadores do SNS.

Por último, e quanto ao artigo aditado não se nos afigura que todas as medidas propostas no projeto se possam aplicar à carreira especial de enfermagem e à carreira de enfermagem porquanto e nomeadamente quanto a tabela remuneratória e alteração de posição remuneratória a consagração de medidas idênticas pressupõe a existência de ACT da carreira de enfermagem, sendo que existe um Instrumento Parcelar e Transitório de Regulamentação Coletivo a remeter para a tabela remuneratória da carreira especial de enfermagem mas que não contempla qualquer cláusula quanto a alteração de posicionamento remuneratório. Sublinha-se que o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro remete a fixação das posições remuneratórias e as remunerações dos trabalhadores integrados na carreira de enfermagem para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Face à análise anterior, conclui-se no sentido de nos parecer legítimo, salvaguardada melhor opinião, a medida que põe termo às regras de densidade para as categorias de enfermeiro especialista e enfermeiro gestor tal como consagradas nos Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009, de 22 de setembro na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

2. PL n.º 405/XIV/1.ª BE

a) Foi apresentada a seguinte proposta:

«Artigo 1.º

Objeto

² Lei do Orçamento de Estado para 2020

A presente lei altera o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, garantindo que os enfermeiros detentores de título de especialista em funções de direção ou chefia transitam para a categoria de enfermeiro especialista.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

O artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que 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, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 8.º

[...]

- 1. (...).*
- 2. (...).*
- 3. Os enfermeiros titulares da categoria de enfermeiro, detentores do título de especialista, que se encontrem nomeados para o cargo de enfermeiro diretor ou para cargos de assessoria, bem como os que se encontram nomeados para o exercício de funções de chefia e direção, mantêm o direito ao respetivo suplemento remuneratório, transitando para a categoria de enfermeiro especialista, com efeitos à data da cessação das funções aqui salvaguardadas, sendo posicionados na respetiva tabela remuneratória em nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam, correspondente ao somatório da remuneração base auferida, acrescida do montante de €150.*
- 4. [anterior n.º 3]*
- 5. [anterior n.º 4]*
- 6. [anterior n.º 5].*

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.»

b) A ACSS,IP informa o seguinte:

Sobre o projeto cumpre dizer que o artigo 1.º (objeto) não se encontra articulado com a proposta para o n.º 3 do artigo 8.º porquanto neste se abrangem também os enfermeiros diretores e os cargos de assessoria.

Por outro lado, a alteração não segue a ratio legis do legislador quanto às normas consagradas em cada um dos artigos do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio. Com efeito, o legislador deste Decreto-Lei contemplou uma disposição para a transição (artigo 8.º) e uma outra para o reposicionamento na tabela remuneratória e integração de suplemento remuneratório na remuneração

base (artigo 9.º). Ora, assim sendo, o projeto de lei devia propor-se alterar os artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 71/2019.

Face à análise anterior, concorda-se com o projeto pese embora se entenda que o mesmo precisa de ver alterado o artigo 1.º, o artigo 8.º e consagrar um artigo a alterar o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, tal como supra se referiu.

3. PL n.º 406/XIV/1.ª PCP

a) O projeto consagra o seguinte:

«Artigo 1.º

Objeto

A presente lei consagra a contagem de todos os pontos obtidos durante o período de congelamento de carreiras, nomeadamente de progressões e promoções, para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório.

Artigo 2.º

Âmbito

A presente lei abrange os trabalhadores que desempenham funções na Administração Pública que detenham contrato de trabalho em funções públicas ou contrato individual de trabalho nos termos do Código de Trabalho.

Artigo 3.º

Contagem dos Pontos

- 1 – Os trabalhadores que tenham sido alvo de alteração do posicionamento remuneratório, de categoria ou de carreira, independentemente da respetiva causa ou fundamento, e da qual tenha resultado o reposicionamento remuneratório, designadamente por via de transição de carreira ou por via da atualização da base remuneratória da TRU da Administração Pública, estabelecida no Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de Fevereiro, mantêm os pontos detidos no momento do reposicionamento, assim como as correspondentes menções qualitativas de avaliação do desempenho, que relevam para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório.*
- 2 – O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores da Administração Pública com contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho, incluindo aqueles que tenham tido alteração do posicionamento remuneratório por via de equiparação remuneratória aos trabalhadores em funções públicas da mesma categoria profissional.*
- 3 – Para efeitos do disposto no presente artigo os pontos e respetivas menções qualitativas que os trabalhadores detinham no momento do reposicionamento remuneratório são adicionados aos pontos detidos à data da entrada em vigor da presente lei e considerados para futura alteração do posicionamento remuneratório.*

- 4 – A contabilização de pontos, no âmbito do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018, aos trabalhadores com contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho, é igual, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do correspondente posicionamento remuneratório, à contabilização de pontos dos trabalhadores da Administração Pública com contrato de trabalho em funções públicas, retroagindo essa contabilização ao ano de 2004.

Artigo 4.º

Entrada em Vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.»

- b) Sobre o projeto a ACSS,IP disse:

O projeto de lei apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português pretende, em termos gerais, que os pontos e as avaliações detidos antes de “(...) uma alteração do posicionamento remuneratório, de categoria ou de carreira, independentemente da respetiva causa ou fundamento, e da qual tenha resultado o reposicionamento remuneratório, designadamente por via de transição de carreira ou por via da atualização da base remuneratória da TRU da Administração Pública,(...)” sejam contabilizados na nova situação.

A iniciativa a vingar traduzir-se-á numa alteração das regras gerais hoje em vigor, por força, quer do artigo 104º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, uma vez que ainda não carreiras não revistas, quer da Lei Geral do Trabalho em funções públicas aprovada em anexo à Lei anteriormente citada, mormente o seu artigo 156.º, os quais estatuem o seguinte:

1. O artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, determina que o reposicionamento dos trabalhadores na sequência de uma transição para nova carreira e categoria tem de obedecer à regra que dele resulta, qual seja: “(...) os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nela incluindo adicionais e diferenciais de integração eventualmente devidos.”

2. As alterações de posicionamento remuneratório fazem-se nos termos do artigo 156.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. Nos seus termos, os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório, para a posição imediatamente seguinte, em função da avaliação do desempenho obtido na posição em que se encontram tal como determinam os n.ºs 2 e seguintes do mencionado artigo. Esta é a regra aplicável.

Situação diversa foi a criada, excecionalmente, pela Lei do Orçamento de Estado para 2018 que permitiu que os pontos obtidos numa posição remuneratória, desde que superiores a 10, pudessem ser aproveitados na nova posição remuneratória obtida pelo “descongelamento” levado a efeito por força do artigo 18.º daquela lei. O n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março³ continua a salvaguardar os pontos não contabilizados em 2018 e 2019.

Face à análise anterior bem como ao facto de as medidas a consagrar poderem vir a ser aprovadas e, dessa forma, alterarem as citadas normas, esta Instituição realça o impacto das mesmas nas carreiras especiais da saúde em que os pontos e as avaliações do desempenho foram contabilizados nos termos das normas anteriormente citadas e os trabalhadores integrados nas carreiras criadas nas entidades publicas empresariais, detentores de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho têm-se mantido nas posições para que transitaram não tendo sido alvo de alteração de posição remuneratória.

4. PL n.º 407/XIV/1.ª PCP

a) O projeto de lei consagra o seguinte:

«Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à:

- a) primeira alteração do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que 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;*
- b) terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e de diferenciação técnico-científica;*
- c) terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional.*

Artigo 2º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

³ Lei do Orçamento de Estado para 2020

O artigo 8º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 8.º

Transições

1 – [...].

2 – *Transitam para a categoria de enfermeiro gestor, os enfermeiros nomeados em funções de direção e chefia ao abrigo do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual e que efetuaram prévio procedimento concursal para o exercício dessas funções.*

3 – (Anterior nº 2):

a) (...);

b) (...);

c) [Revogado].

4 - *Os enfermeiros titulares da categoria de enfermeiros detentores do título de especialista que se encontram nomeados para o exercício das funções de chefia e direção, mantêm o direito ao respetivo suplemento remuneratório, transitando para a categoria de enfermeiro especialista, com efeitos à data da cessação das funções aqui salvaguardadas, sendo posicionados na respetiva tabela remuneratória em nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam, correspondente ao somatório da remunerações base auferida, acrescida do montante de 150 euros.*

5 - *Transitam ainda para a categoria de enfermeiro especialista, os enfermeiros que sendo detentores do título de enfermeiro especialista, estão temporariamente impedidos do exercício das respetivas funções de enfermeiro especialista.*

6 – (Anterior nº 3).

7 – (Anterior nº 4).

8 – (Anterior nº 5).

Artigo 3.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio

É aditado ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, um novo artigo 9º - A com a seguinte redação:

Artigo 9.º-A

Compensação de risco e penosidade

1 – *Os enfermeiros têm direito a uma compensação de risco e penosidade inerente à prestação de cuidados de enfermagem.*

2 – *O Governo procede à regulamentação do número anterior, no prazo máximo de 180 dias após a publicação da presente lei, sendo o respetivo processo precedido de negociação coletiva com as organizações representativas dos trabalhadores.*

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

Os artigos 7.º, 11º e 12º - B do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

Artigo 7.º

Categorias

1 – [...].

a) (...);

b) (...);

c) (...).

2 – [...].

3 – [Revogado].

4- A alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável do membro do Governo responsável pela área da saúde.

5- Os mapas de pessoal devem prever os postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores, assegurando um enfermeiro gestor por unidade/serviço onde exerçam funções pelo menos cinco enfermeiros.

6 – [Revogado].

Artigo 11.º

Condições de admissão

1 – [...].

2 – [...].

3 - A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista exigido para o preenchimento do correspondente posto.

4 - A admissão para a categoria de enfermeiro gestor faz-se de entre enfermeiros especialistas, com três anos de exercício de funções na especialidade de trabalho.

Artigo 12.º-B

Seleção dos trabalhadores enfermeiros para o exercício de funções de direção

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

a) (...);

b) (...).

5 – [...].

6 – [...].

7 - Aos enfermeiros detentores da categoria subsistente de enfermeiro supervisor não é exigido procedimento concursal com vista ao recrutamento para as funções de direção.

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro

Os artigos 7.º, 11º e 12º - B do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

Artigo 7.º

Categorias

1 – [...]:

a) (...);

b) (...);

c) (...).

2 – [...].

3 – [Revogado].

4- A alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável do membro do Governo responsável pela área da saúde.

5- Os mapas de pessoal devem prever os postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores, assegurando um enfermeiro gestor por unidade/serviço onde exerçam funções pelo menos cinco enfermeiros.

6 – [Revogado].

Artigo 11.º

Condições de admissão

1 – [...].

2 – [...].

3 - A admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista exigido para o preenchimento do correspondente posto.

4 - A admissão para a categoria de enfermeiro gestor faz-se de entre enfermeiros especialistas, com três anos de exercício de funções na especialidade de trabalho.

Artigo 12.º-B

Seleção dos trabalhadores enfermeiros para o exercício de funções de direção

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...]:

a) (...);

b) (...).

5 – [...].

6 – [...].

7 - Aos enfermeiros detentores da categoria subsistente de enfermeiro supervisor não é exigido procedimento concursal com vista ao recrutamento para as funções de direção.

Artigo 6.º

Entrada em Vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.»

b) Analisado o projeto a ACSS,IP emitiu o seguinte parecer:

I - Transições

O projeto de lei apresentado pretende, alterar o artigo 8.º (categorias) do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio, incorporando nele normas de transição para enfermeiro gestor e para enfermeiro especialista, para além das consagradas no mencionado Decreto-Lei não determinando qual o posicionamento remuneratório nos casos das alterações constantes dos n.ºs 2 e 5.

De qualquer forma, o reposicionamento remuneratório deve constar de alteração ao artigo 9.º na medida em que o Decreto-Lei n.º 71/2019 está assim estruturado: artigo 8.º apenas as regras de transição para as novas categorias da carreira e artigo 9.º para os posicionamentos decorrentes dessa transição.

A norma prevista no n.º 2 prevê a transição para enfermeiro gestor dos enfermeiros que exercem funções de direção e chefia ao abrigo do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro na sua redação atual. Na norma consagrada no n.º 4 estatui-se que os enfermeiros detentores da categoria de enfermeiro e possuidores do título de especialista que se encontram a exercer funções de direção e chefia transitam para enfermeiro especialista. Questão que se coloca, face à norma proposta no n.º 2 é quem são estes enfermeiros que exercem também funções de chefia e direção?

Quanto à revogação da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, e sendo todo o artigo 8.º uma disposição que se aplicou à data de 1 de junho de 2019 aos enfermeiros que preenchiam os requisitos elencados em cada um dos seus números, tendo esgotado os seus efeitos, não se descortina a razão de ser da proposta. Acresce, ainda, que nos termos do artigo 6.º do projeto de lei, a entrada em vigor está prevista com a entrada da Lei do Orçamentado de Estado que cronologicamente se lhe siga.

II – Compensação de risco e penosidade

Tal como estatui o artigo 146.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada, em anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual, os suplementos remuneratórios constituem um componente da remuneração.

Sobre as condições de atribuição dos suplementos remuneratórios, o artigo 159.º da LTFP consagra o seguinte:

1. *Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria*

Ou seja, a atribuição de suplementos remuneratórios exige um juízo de comparação entre postos de trabalho ou cargos idênticos para se perceber se, nessa circunstância, existem determinados desses postos que se apresentam como mais exigentes. Este juízo, quanto às carreiras especiais do Serviço Nacional de Saúde há-se fazer-se carreira a carreira uma vez que cada uma tem por objeto o exercício de diferentes funções. Assim sendo, o cumprimento desta norma inculca a ideia de que, p.ex, nem todos os profissionais de uma carreira podem ver-lhe atribuídos suplementos remuneratórios. Estes só serão atribuídos aos que ocupem postos de trabalho que apresentem particularidades funcionais em face dos demais postos de trabalho da mesma carreira, categoria ou cargo. O suplemento está associado ao concreto posto de trabalho que faz apelo a maiores exigências face demais postos de trabalho de idêntica carreira, categoria ou cargo.

2. *As condições de trabalho mais exigentes podem ocorrer:*

- a) *De forma anormal e transitória: as decorrentes da prestação de trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados e fora do local de trabalho;*
- b) *De forma permanente, designadamente nos casos de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre*

III – Alteração aos Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009,

O Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio, ao alterar a estrutura da carreira especial de enfermagem e da carreira de enfermagem, a qual passou a contemplar 3 e não 2 categorias, tal como constava dos Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009, de 22 de setembro, consagrou regras de densidade para a criação e ocupação dos postos de trabalho das categorias intermédia e de topo.

Não obstante, as medidas constantes do projeto de lei apresentado pelo PCP quanto a esta matéria parecem-nos adequadas na medida em que a consagração, no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio, de uma nova estrutura de carreira, tal como se encontra, resulta como limitadora do desenvolvimento da carreira no que concerne ao acesso às categorias intermédia e de topo, ainda que se compreenda que o número de postos de trabalho em cada categoria de carreira pluricategorial,

pelo conteúdo funcional próprio de cada uma⁴, não seja o mesmo nas categorias superiores à da base da carreira.

No que se reporta às condições gerais de admissão às categorias de enfermeiro especialista e enfermeiro gestor, dir-se-á fazer sentido que, se a cada categoria da carreira corresponde um conteúdo funcional legal específico, as regras de admissão às mesmas se caracterizem por condições capazes de corresponder aos deveres funcionais mais exigentes que cada conteúdo funcional apresenta. Assim, para a categoria de enfermeiro especialista entende-se que seja exigida a posse do título de especialista (condição “sine qua non”) e pelo menos quatro anos de exercício profissional e que para a categoria de enfermeiro gestor se estabeleça que a admissão se faça de entre enfermeiros especialistas, com três anos de exercício de funções na especialidade correspondente à do serviço ou unidade a que respeita o posto de trabalho a ocupar, e preferencialmente habilitados com formação em gestão de serviços de saúde.

No que concerne à proposta consubstanciada no n.º 7 do artigo 12.º-B dos Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009, salienta-se o seguinte:

A categoria de enfermeiro supervisor era uma categoria subsistente da carreira especial de enfermagem e, nessa medida, o n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, determinou a sua transição para enfermeiro gestor. Na carreira de enfermagem a categoria não existia, termos em que a alteração do artigo 12.º-B do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual se encontre desprovido de razão de ser.

Por outro lado, e não se estabelecendo que o presente projeto de lei se aplica na mesma data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, não faz sentido continuar a referir “enfermeiros detentores da categoria subsistente de enfermeiro supervisor” na redação dada ao n.º 7 do artigo 12.º-B do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro na sua redação atual. Não obstante, a entender-se como válido o fim da norma, sugere-se a redação seguinte:

“Sem prejuízo do disposto no n.º 1 dos artigos 12.º-A e 18.º, respetivamente dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro na sua redação atual, os enfermeiros supervisores que transitam para a categoria de enfermeiro gestor, podem ser designados para o exercício de funções de direção sem submissão a procedimento concursal.”

Face à análise anterior, conclui-se no sentido de apenas nos parecer legítimo, salvaguardada melhor opinião, a medida que põe termo às regras de densidade para as categorias de enfermeiro especialista e enfermeiro gestor tal como consagradas nos Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009, de 22 de setembro na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

⁴ Cfr. N.º 2 do artigo 85.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual

5. PL n.º 447/XIV/1.ª CDS-PP

a) O projeto de lei consagrava que:

«Artigo 1º

Objeto

A presente lei 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, procedendo à 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e à 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro.

Artigo 2º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 7º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – *Para os efeitos previstos no número anterior, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser inferior a 35% do número total de postos de trabalho de enfermagem, no domínio de intervenção da prestação de cuidados existentes no mapa de pessoal, devendo ser determinado em função das necessidades específicas dos respetivos serviços ou estabelecimentos e segundo decisão dos Conselhos de Administração.*

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]”

Artigo 3º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 7º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – *Para os efeitos previstos no número anterior, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser inferior a 35% do número total*

de postos de trabalho de enfermagem, no domínio de intervenção da prestação de cuidados existentes no mapa de pessoal, devendo ser determinado em função das necessidades específicas dos respetivos serviços ou estabelecimentos e segundo decisão dos Conselhos de Administração.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

Artigo 4º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.».

b) Sobre o projeto disse a ACSS, IP o seguinte:

O Decreto-Lei n.º 71/2019, de 25 de maio, ao alterar a estrutura da carreira especial de enfermagem e da carreira de enfermagem, a qual passou a contemplar 3 e não 2 categorias, tal como constava dos Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009, de 22 de setembro, consagrou regras de densidade para a criação e ocupação dos postos de trabalho das categorias intermédia e de topo.

O projeto do Grupo Parlamentar do CDS só se refere à categoria de enfermeiro especialista e continua a defender a aplicação da regra de densidade aumentando-a, porém, de 25% para 35%, o que já havia sido reivindicado pela Ordem dos Enfermeiros.

Esta matéria tem sido recorrente quanto a projetos de lei, recomendações e petições se bem que a maioria opte pela eliminação das regras de densidade. Sobre todas as propostas relativas a essas regras, já esta Administração Central do Sistema de Saúde, IP se pronunciou no sentido de a nova estrutura de carreira, tal como se encontra, resultar como limitadora do desenvolvimento da mesma no que concerne ao acesso às categorias intermédia e de topo, ainda que se compreenda que o número de postos de trabalho em cada categoria de carreira pluricategorial, pelo conteúdo funcional próprio de cada uma⁵, não seja o mesmo nas categorias superiores à da base da carreira.

Face à análise anterior, conclui-se no sentido de nos parecer legítimo, salvaguardada melhor opinião, medida no sentido de permitir o acesso à categoria de enfermeiro especialista por um número maior de enfermeiros inseridos na categoria de base da carreira.

ACSS, IP 15 de setembro de 2020

⁵ Cfr. N.º 2 do artigo 85.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual