

### 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**

Data de admissão: 28 de maio de 2020

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local

## Índice

- I. Análise da iniciativa
- II. Enquadramento parlamentar
- III. Apreciação dos requisitos formais
- IV. Análise de direito comparado
- V. Consultas e contributos
- VI. Avaliação prévia de impacto
- VII. Enquadramento bibliográfico

**Elaborado por:** Rafael Silva (DAPLEN), Maria Leitão e Luísa Colaço (DILP), Paula Faria (BIB) e Inês Maia Cadete (DAC)

**Data:** 15 de junho de 2020

## I. Análise da iniciativa

- A iniciativa

Na exposição de motivos da iniciativa em apreço, os seus autores sublinham que embora o [Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio](#), se tenha referido à construção de uma carreira pluricategorial e à criação de uma categoria de enfermeiro especialista, a verdade é que o acesso a esta categoria é extremamente condicionado.

Nos termos do n.º 3 do artigo 7.º do [Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro](#)<sup>1</sup>, «(...) o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades» e do n.º 5 do mesmo artigo «a previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores depende da necessidade de gerir uma unidade ou serviço com, pelo menos, 10 enfermeiros».<sup>2</sup>

Acresce que, a existência de onze posições remuneratórias na categoria base e o facto de o Governo não prever a contabilização do tempo de serviço efetuado pelos profissionais, faz com que a progressão remuneratória seja uma miragem.

---

<sup>1</sup> O Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro foi alterado pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

<sup>2</sup> No mesmo sentido, o artigo 7.º, n.º 3, do [Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro](#), estabelece que «(...) o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades» e o n.º 5 da mesma norma estipula que «a previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores depende da necessidade de gerir uma unidade ou serviço com, pelo menos, 10 enfermeiros». Este Decreto-Lei foi alterado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

Segundo os proponentes, «se não forem acauteladas transições justas, assim como a correta contabilização de anos de serviço prestado que relevem para o reposicionamento nas posições remuneratórias, este Decreto-Lei estará a produzir injustiças e iniquidades na profissão e entre profissionais.»

A presente iniciativa tem como finalidade retirar obstáculos à progressão vertical dentro da carreira e garantir que o tempo de serviço releva para o reposicionamento remuneratório.

No que respeita à remuneração destes profissionais, a iniciativa legislativa *sub judice* prevê a revisão da tabela remuneratória no sentido da valorização salarial, ficando o Governo obrigado a negociar e acordar esse aumento com as estruturas representativas dos trabalhadores no prazo máximo de 90 dias.

O quadro comparativo que segue, em anexo, ilustra bem as alterações propostas pelo projeto de lei em análise aos Decretos-Leis n.ºs [247/2009](#) e [248/2009](#), ambos de 22 de setembro, e [71/2019](#), de 27 de maio.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Nos termos do n.º 1 do [artigo 64.º](#) da [Constituição](#), «todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover». A alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo estipula, ainda, que o direito à proteção da saúde é realizado, nomeadamente, «através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito».

Para assegurar o direito à proteção da saúde, e de acordo com a alínea b), do n.º 3 do mesmo artigo e diploma, incumbe prioritariamente ao Estado «garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde».

No desenvolvimento das normas constitucionais e pela [Lei n.º 56/79, de 15 de setembro](#)<sup>3</sup> ([versão consolidada](#)), foi criado o Serviço Nacional de Saúde (SNS) com o objetivo de prestar cuidados globais de saúde a toda a população ([artigo 2.º](#)). O seu acesso é gratuito e garantido a todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica e social (n.º 1 do [artigo 4.º](#) e [artigo 7.º](#)), garantia que compreende todas as prestações abrangidas pelo SNS e não sofre restrições, salvo as impostas pelo limite de recursos humanos, técnicos e financeiros disponíveis e envolve todos os cuidados integrados de saúde ([artigo 6.º](#)). Os utentes do SNS têm direito, nomeadamente, às prestações de cuidados de enfermagem que se compreendem nos cuidados primários (alínea c) do [artigo 14.º](#) e alínea e) do n.º 2 do [artigo 16.º](#)). O atual Estatuto do SNS foi aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro](#), diploma este que sofreu sucessivas alterações<sup>4</sup>, e do qual também pode ser consultada uma [versão consolidada](#).

Também em aplicação dos preceitos constitucionais e em anexo à [Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro](#), foi aprovada a Lei de Bases da Saúde, prevendo o n.º 4 da Base 1 que o «Estado promove e garante o direito à proteção da saúde através do Serviço Nacional de Saúde, dos Serviços Regionais de Saúde e de outras instituições públicas, centrais, regionais e locais». Acrescentam os n.ºs 1 e 3 da Base 28 que «são profissionais de saúde os trabalhadores envolvidos em ações cujo objetivo principal é a melhoria do estado de saúde de indivíduos ou das populações, incluindo os prestadores diretos de cuidados e os prestadores de atividades de suporte», trabalhadores que têm «direito a aceder à formação e ao aperfeiçoamento profissionais, tendo em conta a natureza da atividade prestada, com vista à permanente atualização de conhecimentos». Cumpre mencionar, por fim, a Base 29 que estabelece que «todos os profissionais de saúde que

<sup>3</sup> A [Lei n.º 56/79, de 15 de setembro](#), foi alterada pelos Decretos-Leis n.ºs [254/82, de 29 de junho](#), e [361/93, de 15 de outubro](#). Ver, ainda, o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 39/84](#).

<sup>4</sup> O [Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro](#), (retificado pela [Declaração de Retificação n.º 42/93, de 31 de março](#)) foi alterado pelos Decretos-Leis n.ºs [77/96, de 18 de junho](#), [112/97, de 10 de outubro](#), [53/98, de 11 de março](#), [97/98, de 18 de abril](#), [401/98, de 17 de dezembro](#), [156/99, de 10 de maio](#), [157/99, de 10 de maio](#), [68/2000, de 26 de abril](#), [185/2002, de 20 de agosto](#), [223/2004, de 3 de dezembro](#), [222/2007, de 29 de maio](#), [276-A/2007, de 31 de julho](#), e [177/2009, de 4 de agosto](#), e Leis n.ºs [66-B/2012, de 31 de dezembro](#), [83-C/2013, de 31 de dezembro](#), e [82-B/2014, de 31 de dezembro](#).

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

Sobre os profissionais de enfermagem e o regime da sua carreira, objeto da presente iniciativa, importa começar por mencionar o [Decreto-Lei n.º 161/96, de 4 de setembro](#)<sup>5</sup>, que aprovou o Regulamento do Exercício Profissional dos Enfermeiros. Nos n.ºs 1 a 3 do artigo 4.º deste diploma define-se enfermagem como «a profissão que, na área da saúde, tem como objetivo prestar cuidados de enfermagem ao ser humano, são ou doente, ao longo do ciclo vital, e aos grupos sociais em que ele está integrado, de forma que mantenham, melhorem e recuperem a saúde, ajudando-os a atingir a sua máxima capacidade funcional tão rapidamente quanto possível», sendo «enfermeiro, o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência científica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade, aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária»; e enfermeiro especialista «o enfermeiro habilitado com um curso de especialização em enfermagem ou com um curso de estudos superiores especializados em enfermagem, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência científica, técnica e humana para prestar, além de cuidados de enfermagem gerais, cuidados de enfermagem especializados na área da sua especialidade».

---

<sup>5</sup> O [Decreto-Lei n.º 161/96, de 4 de setembro](#), foi alterado pelo [Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril \(Declaração de Retificação n.º 11-S/98, de 31 de julho\)](#).

Dois anos mais tarde foi publicado o [Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril](#)<sup>6</sup>, ([versão consolidada](#)) diploma que criou a [Ordem dos Enfermeiros](#) e aprovou o respetivo Estatuto. De acordo com o preâmbulo, o «exercício da profissão de enfermeiro (...) no seu nível de formação académica e profissional tem vindo a traduzir-se no desenvolvimento de uma prática profissional cada vez mais complexa, diferenciada e exigente. Assim, os enfermeiros constituem, atualmente, uma comunidade profissional e científica da maior relevância no funcionamento do sistema de saúde e na garantia do acesso da população a cuidados de saúde de qualidade, em especial em cuidados de enfermagem». A formação dos enfermeiros, integrada no sistema educativo nacional a nível do ensino superior desde 1988, permitiu o acesso aos diferentes graus académicos e a assunção das mais elevadas responsabilidades nas áreas da conceção, organização e prestação dos cuidados de saúde proporcionados à população».

O [artigo 6.º](#) do Estatuto prevê que o exercício da profissão de enfermeiro depende da inscrição como membro da Ordem definindo, o [artigo 7.º](#), os requisitos para a respetiva inscrição. O título de enfermeiro reconhece «competência científica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais» (n.ºs 1 e 2 do [artigo 8.º](#)). Já o título de enfermeiro especialista reconhece «competência científica, técnica e humana para prestar cuidados de enfermagem especializados nas áreas de especialidade em enfermagem, reconhecidas pela Ordem<sup>7</sup>» (n.º 3 do [artigo 8.º](#)). Estes títulos são inscritos na respetiva cédula profissional, prevendo o n.º 2 do [artigo 40.º](#) que a obtenção do título de especialista seja regida por regulamento proposto pelo conselho de enfermagem ao conselho diretivo e aprovado pela assembleia geral.

Conforme previsto no n.º 1 e na alínea *m)* e *r)* e 3 do n.º 3 do [artigo 3.º](#) do Estatuto, a «Ordem tem como desígnio fundamental a defesa dos interesses gerais dos

---

<sup>6</sup> O [Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril](#), foi retificado pela [Declaração de Retificação n.º 11-S/98, de 31 de julho](#), e alterado pela [Lei n.º 111/2009, de 16 de setembro](#), e alterado e republicado pela [Lei n.º 156/2015, de 16 de setembro](#).

<sup>7</sup> O n.º 1 do [artigo 40.º](#) prevê que a Ordem atribui, atualmente, seis títulos de enfermeiro especialista: enfermagem de saúde materna e obstétrica; saúde infantil e pediátrica; saúde mental e psiquiátrica; enfermagem de reabilitação; enfermagem médico-cirúrgica; e enfermagem comunitária.

destinatários dos serviços de enfermagem e a representação e defesa dos interesses da profissão» tendo como atribuições, entre outras, «participar na elaboração da legislação que diga respeito à profissão de enfermeiro», e «colaborar com as organizações de classe que representam os enfermeiros em matérias de interesse comum, por iniciativa própria ou por iniciativa daquelas organizações». O n.º 5 do artigo 3.º determina, ainda, que a «Ordem está impedida de exercer ou de participar em atividades de natureza sindical ou que se relacionem com a regulação das relações económicas ou profissionais dos seus membros».

Cabe, assim, aos diversos sindicatos de profissionais de enfermagem participar na elaboração da legislação que lhes é aplicável, através de negociação coletiva, sendo que atualmente existem sete: [Sindicato dos Enfermeiros Portugueses](#) (SEP), [Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira](#) (SERAM), [Sindicato dos Enfermeiros](#) (SE), [Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem](#) (SIPE), [Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros](#) (ASPE), [Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal](#) (Sindepor) e o [Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos](#) (SITEU).

O [Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro](#), ([versão consolidada](#)) 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»<sup>8</sup>. O presente decreto-lei aplica-se, deste modo, apenas aos enfermeiros em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do Código do Trabalho.

---

<sup>8</sup> Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro.

Por sua vez, o [Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro](#), (versão consolidada) em conformidade com o disposto no [artigo 101.º](#) da [Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro](#), veio estabelecer o regime legal da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, aplicando-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. As novas categorias de enfermeiro e enfermeiro principal, para as quais foram fixadas regras de transição, refletiram uma diferenciação de conteúdos funcionais.

Os Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, foram alterados pelo [Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro](#), e pelo [Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio](#). O primeiro diploma veio estabelecer, por categoria, o número de posições remuneratórias da carreira especial de enfermagem, identificar os correspondentes níveis remuneratórios, fixar a remuneração correspondente ao exercício de funções de direção e chefia na organização do Serviço Nacional de Saúde, e definir, ainda, o rácio a observar para efeitos de previsão, nos respetivos mapas de pessoal, de postos de trabalho a ocupar por enfermeiros principais. Já o segundo, procurou consagrar a evolução ao nível da formação na área da enfermagem, procedendo à «alteração da estrutura das carreiras de enfermagem e especial de enfermagem, passando a contemplar a categoria de enfermeiro especialista». Considerando que a estrutura da anterior carreira prevista no [Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro](#)<sup>9</sup>, contemplava idêntica categoria, na qual se encontravam providos por concurso enfermeiros que, entretanto, transitaram para a categoria de enfermeiro, é agora prevista a transição automática para a categoria de enfermeiro especialista. Idêntico procedimento se adotou para as categorias subsistentes de enfermeiro chefe e de enfermeiro supervisor que transitam para a categoria de enfermeiro gestor. Por outro lado, reconhecendo a importância da coordenação operacional das equipas de enfermagem, na vertente da gestão de cuidados e na vertente da gestão das competências dos enfermeiros, aspetos centrais

---

<sup>9</sup> O Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro.

na organização da atividade em enfermagem e que concorrem para o bom funcionamento dos serviços e estabelecimentos de saúde, entendeu-se igualmente necessário reavaliar a existência da categoria de enfermeiro principal, na qual não se encontra provido nenhum enfermeiro, tendo-se concluído que a mesma deveria ser substituída, pelas razões apontadas, pela categoria de enfermeiro gestor»<sup>10</sup>.

Cumprе mencionar que a Ordem dos Enfermeiros se [pronunciou](#) sobre o projeto de alteração da carreira de enfermagem que deu origem ao mencionado Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, tendo ainda emitido um [comunicado](#) após a sua publicação. Também os diversos sindicatos dos profissionais de enfermagem se manifestaram, o que deu origem, designadamente, a diversas greves do setor. O Governo através de [comunicado](#) de 27 de maio de 2019, informou sobre a publicação do diploma «que altera o regime da carreira especial de enfermagem, criando as categorias de enfermeiro especialista e de enfermeiro gestor. A criação da categoria de enfermeiro especialista foi a reivindicação principal dos enfermeiros no âmbito da nova carreira de enfermagem, que agora integra três categorias profissionais. (...) Reconhecendo a relevância que os enfermeiros assumem no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, este diploma vem promover a valorização dos profissionais de enfermagem sem descurar, igualmente, uma perspetiva de futuro da profissão e de equidade no contexto das restantes carreiras públicas».

Segundo a Ordem dos Enfermeiros, em 2019 existiam 75 928 profissionais de enfermagem:

---

<sup>10</sup> Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

## Evolução Enfermeiros



Fonte: [Anuário Estatístico de 2019](#), Ordem dos Enfermeiros.

A presente iniciativa visa alterar a redação do [artigo 7.º](#) do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, e do [artigo 7.º](#) do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, artigos que apenas sofreram as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio. As redações originárias foram então modificadas quase integralmente, tendo sido aditados, nos dois casos, os atuais n.ºs 3 a 6. Tem ainda por objetivo modificar o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, artigo que nunca sofreu alterações e que estabelece o seguinte: «o número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, bem como a identificação dos correspondentes níveis remuneratórios da tabela remuneratória única constam do anexo I ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante». Por fim, propõe o aditamento do artigo 10.º-A - *Disposição complementar*, que determina a aplicação do regime previsto naquele diploma a todos os trabalhadores que independentemente do vínculo contratual - contrato de trabalho em funções públicas ou contrato individual de trabalho - estejam integrados na carreira especial de enfermagem. Estas propostas visam eliminar as barreiras na progressão vertical da carreira especial de enfermagem e valorizar remuneratoriamente os trabalhadores abrangidos pela mesma.

No [Relatório de Primavera 2019](#)<sup>11</sup> do [Observatório Português dos Sistemas de Saúde](#)<sup>12</sup>, no capítulo I relativo à «governança da saúde em análise», Ana Jorge, Coordenadora da Unidade de Missão do Hospital da Estrela para os Cuidados Continuados da SCML afirma: «não basta aumentar o financiamento. Os profissionais de saúde, os médicos, os enfermeiros, os técnicos, os administrativos, os administradores têm de voltar a ter orgulho de trabalhar no SNS. O espírito de equipa tem de ser construído com profissionais que estejam em carreiras que valorizem a competência, a produtividade, os resultados; cada doente tem de ser valorizado, cada sucesso tem de ter um valor, cada instituição tem de saber mostrar os seus resultados, a emulação pela qualidade tem de ser uma constante. E, reforço que a qualidade tem de ser remunerada e as boas práticas têm de ser recompensadas. Pagar pelas titulações profissionais é o básico; o essencial está no trabalho diferenciado que tem de ser valorizado, recompensado, reconhecido. Hoje, para além das dificuldades conhecidas, preocupa-me, sentir nos profissionais uma desilusão com o serviço público, sem esperança na sua evolução favorável, sem acreditar que dias melhores virão. Muitos profissionais cumprem o seu horário executando as tarefas que têm como obrigação de contrato não aceitando outros desafios<sup>13</sup>». No mesmo relatório, Fernando Leal da Costa, da Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa, considera que «no que aos enfermeiros diz respeito, é preciso começar a pagar melhor em contextos de esforço técnico e emocional acrescido, como sejam a oncologia, as unidades de cuidados intensivos, a palição de doentes terminais e os serviços de urgência»<sup>14</sup>.

A terminar mencionam-se os sítios da [Ordem dos Enfermeiros](#) e do [Serviço Nacional de Saúde \(Relatório Social de 2018\)](#), onde poderá ser encontrada diversa informação sobre

---

<sup>11</sup> Por decisão da Coordenação do Observatório Português dos Sistemas de Saúde, o Relatório de Primavera de 2019 foi dedicado à saúde enquanto direito fundamental de cidadania.

<sup>12</sup> O Observatório Português dos Sistemas de Saúde é uma parceria entre a Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade NOVA de Lisboa (ENSP-NOVA), Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP), Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra (CEISUC), Universidade de Évora, e a Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa.

<sup>13</sup> Relatório Primavera de 2019, pág. 29.

<sup>14</sup> Relatório Primavera de 2019, pág. 24.

esta matéria, e ainda, o relatório [State of the World's Nursing](#), da autoria da Organização Mundial da Saúde, datado de maio de 2020, publicado no âmbito das comemorações do [Ano Internacional do Enfermeiro](#).

## II. Enquadramento parlamentar

---

- **Iniciativas pendentes**

Consultada a base de dados do processo legislativo, verificou-se que, neste momento, encontram-se pendentes as seguintes iniciativas legislativas:

- [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).

Não se encontraram petições pendentes sobre matéria idêntica ou conexas.

- **Antecedentes parlamentares**

Salientam-se as seguintes iniciativas apresentadas na XIII Legislatura, sobre esta matéria:

- [Apreciação Parlamentar n.º 137/XIII/4.ª \(PCP\)](#) - 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»

Esta iniciativa caducou em 24 de outubro de 2019;

- [Apreciação Parlamentar n.º 138/XIII/4.ª \(BE\)](#) - 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»

Esta iniciativa caducou em 24 de outubro de 2019.

Regista-se que, na anterior Legislatura, deram entrada na Assembleia da República as seguintes petições:

- ✓ [Petição n.º 554/XIII/4.ª](#) (António Cândido Moreira Neves de Oliveira e outros) — *Solicitam o reposicionamento de todos os Enfermeiros* —, subscrita por 4473 cidadãos. Em 27 de dezembro de 2019, foi apresentado pelos peticionários um pedido de desistência desta petição.  
Nos termos do n.º 3 do artigo 16.º da lei que regula o exercício do direito de petição ([Lei n.º 43/90, de 10 de agosto](#)<sup>15</sup>), na reunião da Comissão de Saúde de 6 de janeiro de 2020, nenhum Grupo Parlamentar se opôs à aceitação da desistência da aludida petição;
- ✓ [Petição n.º 651/XIII/4.ª](#) (José Carlos Correia e outros) — *Carreira de Enfermagem, pela justa valorização e dignificação pela adequada transição dos Enfermeiros* —, subscrita por 8007 cidadãos e que está agendada para apreciação na Reunião Plenária do dia 18 de junho de 2020;
- ✓ [Petição n.º 653/XIII/4.ª](#) (Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e outros) — *Descongelamento das Progressões — Pela justa contagem de pontos a todos os enfermeiros* —, subscrita por 8585 cidadãos e que está agendada para apreciação na Reunião Plenária do dia 18 de junho de 2020.

---

<sup>15</sup> Alterada pelas [Leis n.ºs 6/93, de 1 de março, 15/2003, de 4 de junho, 45/2007, de 24 de agosto](#) e [51/2017, de 13 de julho](#) e pela [Declaração de Retificação n.º 23/2017, de 5 de setembro](#).

### III. Apreciação dos requisitos formais

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e do artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

É subscrita por dezanove Deputados, observando o disposto no n.º 1 do artigo 123.º do RAR, e assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR.

A iniciativa 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, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

Encontram-se igualmente respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, uma vez que este projeto de lei define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais, exceto quanto ao limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e n.º 2 do artigo 120.º do RAR, conhecido como «lei-travão», que deve ser salvaguardado no decurso do processo legislativo. Esta perceção baseia-se na análise dos artigos 2.º a 4.º, que propõem, por exemplo, a eliminação da quota máxima de enfermeiros especialistas e a alteração da tabela remuneratória de enfermagem, e do

artigo 6.º, que estabelece que a iniciativa entre em vigor no dia seguinte ao da sua publicação <sup>16</sup>.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores e os sindicatos participarem na elaboração de legislação laboral, na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 9 de junho de 2020 a 9 de julho de 2020, através da publicação deste projeto de lei na [Separata da 2.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 22/XIV, de 9 de junho de 2020](#), nos termos do artigo 134.º do RAR, bem como dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 27 de maio de 2020. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª), em conexão com a Comissão de Saúde (9.ª), a 28 de maio, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado em sessão plenária nesse mesmo dia.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - «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» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como

---

<sup>16</sup> Esta norma poderá ser alterada, por exemplo de modo a que a iniciativa produza efeitos ou entre em vigor com a publicação da lei do Orçamento do Estado subsequente. Também poderá ser analisada a referência temporal – «prazo máximo de 90 dias» - introduzida no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, pela redação dada pelo artigo 4.º do projeto de lei, de modo a ficar expresso, da forma mais clara possível, o início da contagem deste prazo.

lei formulário <sup>17</sup>, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal, «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração» <sup>18</sup>, e a presente iniciativa altera os Decretos-Leis n.ºs [247/2009](#) e [248/2009](#), ambos de 22 de setembro, e [71/2019](#), de 27 de maio. Neste caso concreto, dever-se-á harmonizar esta regra com o carácter sucinto do título, por exemplo prescindido da citação dos títulos dos três diplomas alterados.

Tendo em conta aquela regra, bem como a redação da norma sobre o objeto, coloca-se à consideração da Comissão, em sede de especialidade, a seguinte sugestão para o título: «Elimina as barreiras na progressão vertical e valoriza as remunerações dos trabalhadores da carreira especial de enfermagem, procedendo à terceira alteração aos Decretos-Leis n.ºs 247/2009, e 248/2009, de 22 de setembro, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio».

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «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», pelo que esta informação deverá ser incluída no articulado, juntamente com os títulos dos três decretos-leis alterados.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª Série do

---

<sup>17</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e [43/2014, de 11 de julho](#).

<sup>18</sup> Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Editora Almedina, pág. 201.

*Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 6.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

A redação proposta para o n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, pelo artigo 4.º desta iniciativa, estabelece o seguinte: «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».

Para além da clarificação do início de contagem deste prazo, também se recomenda que seja analisada em sede de comissão a forma jurídica e o órgão competente para aprovar o ato necessário para o efeito.

#### **IV. Análise de direito comparado**

---

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para o seguinte Estado-Membro da União Europeia: Espanha.

## ESPAÑA

A [Constituição Espanhola](#)<sup>19</sup> consagra no [artigo 43](#) o direito à proteção na saúde, por um lado, e a obrigação de o Estado tomar as medidas necessárias para a prestação de serviços de saúde pública, por outro, nos seguintes termos: «1. *Se reconoce el derecho a la protección de la salud. 2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto. 3. Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo facilitarán la adecuada utilización del ocio*».

Assim, mediante a [Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad](#), foi criado o [Sistema Nacional de Saúde](#), concebido como o conjunto dos serviços de saúde, que integram os diferentes serviços de saúde públicos do respetivo âmbito territorial, tendo em conta a organização do Estado espanhol e a distribuição de competências entre o Estado central e as comunidades autónomas.

Em termos históricos, os profissionais de saúde e restante pessoal que prestam serviço nos centros e instituições de saúde da Segurança Social têm, em Espanha, uma regulação específica. A [Ley 30/1984, de 2 de agosto, Medidas para la reforma de la Función Pública](#)<sup>20</sup>, manteve em vigor o regime estatutário destes profissionais existente à altura da sua aprovação, prevendo, no entanto, na sua [quarta disposição transitória](#) que seria aprovada legislação específica para estes profissionais, nos termos do [artigo 1.º, 2](#), dessa mesma lei. Também a [Ley 14/1984, de 25 de abril, General de Sanidad](#), prevê, no seu [artigo 84](#), a aprovação de um estatuto-quadro que contenha as normas básicas aplicáveis aos profissionais de saúde, em matéria de classificação, seleção, preenchimento de postos de trabalho, direitos, deveres, regime disciplinar, incompatibilidades e regime remuneratório, garantindo a estabilidade no emprego e na

<sup>19</sup> Versão consolidada, disponível no portal [www.boe.es](http://www.boe.es).

<sup>20</sup> Idem.

categoria profissional, normas estas que são específicas em relação às normas gerais dos funcionários públicos.

Em execução desta norma, foi aprovada a [Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud](#)<sup>21</sup>. Esta lei regula os aspetos gerais e básicos das diferentes matérias que compõem o regime jurídico destes profissionais. Trata-se de uma lei aplicável ao pessoal estatutário (pessoal médico, pessoal de saúde e outros que, não sendo pessoal de saúde, trabalham nas instituições e centros de saúde do Sistema Nacional de Saúde) que exercem as suas funções nas instituições e centros de saúde das comunidades autónomas e da Administração Geral do Estado.

O [capítulo II](#) desta lei define as regras para a classificação do pessoal estatutário, dedicando o [artigo 6](#) ao pessoal de saúde. A planificação de recursos humanos faz-se dentro de cada serviço de saúde, nos termos dos [artigos 12 e 13](#), mediante planos de ordenação de recursos humanos, que constituem o instrumento básico da planificação global dos mesmos dentro do serviço de saúde. O pessoal estatutário será ordenado de acordo com critérios de agrupamento das funções, competências, aptidões e habilitações profissionais e conteúdos específicos da função a desempenhar.

O [capítulo IV](#) prevê os [direitos](#) e [deveres](#) dos profissionais de saúde, destacando-se aqui, quanto aos primeiros, os direitos à estabilidade no emprego e ao exercício ou desempenho efetivo da profissão, ao recebimento pontual das retribuições e indemnizações que lhe são devidas em razão do serviço prestado, à formação contínua e adequada às funções desempenhadas, à mobilidade voluntária, à promoção interna e evolução profissional; e, quanto aos segundos, os deveres de exercer a profissão com lealdade, eficácia e observância dos princípios técnicos, científicos, éticos e deontológicos aplicáveis, manter devidamente atualizados os conhecimentos e aptidões necessários para o correto exercício da profissão e funções, cumprir com diligência as instruções recebidas dos superiores hierárquicos, ou prestar colaboração profissional

---

<sup>21</sup> Ibidem.

quando for requerido pelas autoridades em consequência da adoção de medidas especiais por razões de urgência ou necessidade.

A aquisição da qualidade de pessoal estatutário permanente obtém-se mediante a superação das provas de seleção, no âmbito de um processo concursal, a nomeação por órgão competente e o provimento no lugar da instituição ou centro de saúde em causa. A promoção interna, regulada no [artigo 34](#), desenvolve-se de acordo com os princípios da igualdade, mérito e capacidade e mediante concurso. Os critérios gerais aplicáveis às carreiras profissionais estão contemplados no [artigo 40](#), cabendo às comunidades autónomas estabelecer, após negociação, os mecanismos aplicáveis às carreiras profissionais, de acordo com as regras gerais aplicáveis ao pessoal dos restantes serviços públicos, de forma a respeitar o direito à promoção dos profissionais de saúde, em articulação com a melhor gestão das instituições de saúde.

O sistema retributivo do pessoal estatutário, nos termos do [artigo 41](#), compreende remuneração base e remuneração complementar, respeitando os princípios de qualificação técnica e profissional. A remuneração complementar orienta-se, principalmente, para a motivação do pessoal, o incentivo à atividade e qualidade do serviço, a dedicação e o cumprimento dos objetivos fixados. A remuneração base é composta pelo salário definido para cada categoria; os triénios, que consistem numa quantidade determinada para cada categoria, em função do salário, atribuídos por cada três anos de serviço; e os salários extraordinários, que são pagos duas vezes por ano, preferencialmente nos meses de junho e dezembro. As remunerações complementares podem ser fixa ou variáveis, e têm por finalidade retribuir a função desempenhada, a categoria, a dedicação, a atividade, a produtividade e o cumprimento de objetivos e podem assumir uma das seguintes formas: complemento correspondente ao nível do posto que se desempenha; complemento específico, destinado a retribuir as condições particulares de alguns postos, devido à sua especial dificuldade técnica, dedicação, responsabilidade, perigosidade ou penosidade; complemento de produtividade, destinado a retribuir o especial rendimento, o interesse ou iniciativa do profissional, assim como a sua participação em programas ou ações concretas e contributo para a prossecução dos objetivos fixados; o complemento de atenção continuada, destinado a

remunerar o pessoal no atendimento permanente e continuado aos utentes dos serviços de saúde; e o complemento de carreira, destinado a retribuir o grau alcançado na carreira profissional.

A [Ley 44/2003, de 21 de noviembre](#), de *ordenación de las profesiones sanitarias*<sup>22</sup>, vem regular as condições de exercício e os respetivos âmbitos das profissões de saúde, assim como as normas relativas à formação básica, prática e clínicas dos profissionais de saúde, dotando assim o sistema de saúde de um quadro legal que contempla os diferentes instrumentos e recursos que tornam possível uma maior integração dos profissionais nos serviços de saúde.

O [artigo 2](#) desta lei considera profissões de saúde «*tituladas y reguladas, aquellas cuya formación pregraduada o especializada se dirige específica y fundamentalmente a dotar a los interesados de los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la atención de salud, y que están organizadas en colegios profesionales oficialmente reconocidos por los poderes públicos, de acuerdo con lo previsto en la normativa específicamente aplicable*». Estruturadas estas profissões em dois níveis – Licenciado e Diplomado –, a enfermagem integra as profissões de saúde de nível diplomado. Assim, corresponde aos diplomados universitário em enfermagem a direção, avaliação e prestação dos cuidados de enfermagem, orientados para a promoção, manutenção e recuperação da saúde, assim como a prevenção de doenças e incapacidades<sup>23</sup>.

As especialidades de enfermagem e conseqüente aquisição do título de enfermeiro especialistas estão reguladas pelo [Real Decreto 450/2005, de 22 de abril](#), sobre *especialidades de Enfermería*<sup>24</sup>. A obtenção do título de enfermeiro especialista implica a obtenção do título de *Diplomado Universitario en Enfermería* ou equivalente, reconhecido e homologado em Espanha, ter realizado integralmente a formação na especialidade correspondente, nos termos do presente *real decreto*, e ter sido superado

---

<sup>22</sup> Versão consolidada.

<sup>23</sup> Nos termos do [artigo 7](#) da *Ley 44/2003, de 21 de noviembre*.

<sup>24</sup> Versão consolidada retirada do portal [www.boe.es](http://www.boe.es).

com sucesso as provas de avaliação necessárias. A formação para enfermeiro especialista é realizada, nos termos do [artigo 20](#) da *Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitárias*, no sistema de residência em unidades docentes acreditadas para a formação especializada, sendo que se consideram enfermeiros residentes aqueles que, para obter o seu título de enfermeiro especialista, permaneçam nestas unidades durante um período, limitado no tempo, de prática profissional programada e tutelada conforme previsto no respetivo programa formativo, para obter os conhecimentos técnicos necessário à correspondente especialidade.

A profissão de enfermeiro é regulada, em Espanha, pelo [Real Decreto 1231/2001, de 8 de noviembre](#), por el que se aprueban los Estatutos generales de la Organización Colegial de Enfermería de España, del Consejo General y de Ordenación de la actividad profesional de enfermería<sup>25</sup>. A [Organización Colegial de Enfermería](#) integra o Consejo General de Enfermería, 17 Consejos Autonómicos e 52 Colegios Provinciales, que constituem entidades de direito público, com consagração legal, reconhecidas pelo Estado e a Constituição.

O Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España é a autoridade reguladora da profissão de enfermeiro em Espanha, constituindo o órgão superior de representação e coordenação destes, a nível nacional e internacional, com a qualidade de entidade de direito público e personalidade jurídica própria.

Para o exercício da profissão de enfermeiro é obrigatória a inscrição no *Colegio Oficial de Enfermería* com competência na correspondente área territorial, sendo ainda necessário cumprir a legislação profissional em vigor e não se encontrar suspenso ou inabilitado, por decisão corporativa ou judicial, situação que será comprovada por certificado profissional emitido pelo órgão competente.

Em Espanha, as instituições de saúde que geram maior emprego para os enfermeiros são as públicas, principalmente, as geridas pelas comunidades autónomas.

---

<sup>25</sup> Texto consolidado retirado do portal [www.boe.es](http://www.boe.es).

## V. Consultas e contributos

---

Atendendo à matéria versada nesta iniciativa, a Comissão promoveu, cf. referido atrás, a respetiva apreciação pública pelo prazo de 30 dias, para os efeitos consagrados na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 15.º e 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, dando cumprimento ao preceituado no artigo 134.º do RAR.

Considerando a matéria em causa, poderá a Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local solicitar parecer, na fase de especialidade, à Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, à Ministra da Saúde e à Ordem dos Enfermeiros.

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

A avaliação de impacto de género ([AIG](#)) que foi junta à iniciativa legislativa apresentada pelo proponente valora como neutro o impacto com a sua aprovação, o que se pode constatar após leitura do texto da mesma.

- **Linguagem não discriminatória**

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género, tendo em conta a terminologia utilizada nos atos legislativos vigentes.

- **Impacto orçamental**

Tal como já foi referido no ponto III, a presente iniciativa prevê a sua entrada em vigor no dia seguinte ao da publicação da lei e visa eliminar a quota máxima de enfermeiros especialistas e a alteração da tabela remuneratória de enfermagem.

Nessa medida, a aprovação da iniciativa legislativa em apreço parece poder ter impacto no Orçamento do Estado através do aumento da despesa.

A ser assim, deverá ser salvaguardado o cumprimento do limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e n.º 2 do artigo 120.º do RAR, conhecido como «lei-travão», no decurso do processo legislativo.

## VII. Enquadramento bibliográfico

EUROPEAN FEDERATION OF NURSES ASSOCIATIONS - **Caring in crisis: the impact of the financial crisis on nurses and nursing** [Em linha]: **a comparative overview of 34 European countries**. [S.l.]: EFN, 2012. [Consult. 01 jun. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130681&img=16091&save=true>>

Resumo: Este documento da «EFN – European Federation of Nurses Associations» dá conta do impacto da crise económica nos enfermeiros e na enfermagem na Europa. O seu objetivo é o de ilustrar os desafios atuais e futuros da profissão de enfermagem, fornecendo uma visão dinâmica específica de cada um dos 34 países membros da EFN, bem como um relatório concreto que pode ser usado como uma ferramenta para agir e combater esses desafios.

A crise económica trouxe uma redução real nos postos de enfermagem na Europa, cortes e congelamento dos salários dos enfermeiros, taxas reduzidas de recrutamento e retenção, com consequências negativas na qualidade do atendimento e segurança dos pacientes.

HAMID, Achir Yani; HARIYATI, Rr. Tutik Srir - Improving nurses' performance through remuneration [Em linha]: a literature review. **Enfermería Clínica**. Barcelona. ISSN 2445-1479. Vol. 27, Supl. I, (nov. 2017). [Consult. 01 jun. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL:

<http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130635&img=16081&save=true>>

Resumo: Os resultados deste estudo indicam que a melhoria dos sistemas de remuneração dos enfermeiros tem consequências positivas em termos de desempenho dos mesmos e subsequente qualidade dos cuidados de saúde. Um sistema de remuneração bem gerido e estruturado tem o potencial de aumentar a motivação dos enfermeiros, bem como a produtividade, satisfação e até maior retenção dos profissionais no sistema de saúde. Os autores concluem que o sistema remuneratório influencia, de forma notória, a qualidade dos cuidados de enfermagem e dos serviços de saúde.

OCDE - **Health at a Glance 2019** [Em linha]: **OECD indicators**. Paris: OECD, 2019. [Consult. 02 jun. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123415&img=14655&save=true>>

Resumo: Nesta publicação da OCDE «Health at a Glance 2019» destacamos o capítulo «Health Workforce» p.170-187. Neste capítulo são apresentados dados estatísticos dos países da OCDE relativos aos seguintes itens: números do emprego em saúde e trabalho social em percentagem do emprego total; evolução do número de médicos por país; remuneração dos médicos (2000-2017); número de enfermeiros, por país, por 1000 habitantes; rácio de enfermeiros em relação aos médicos existentes; remuneração dos enfermeiros (2000-2017); número de enfermeiros e médicos graduados e, por fim, os números da migração internacional dos médicos e enfermeiros. Em média, nos países da OCDE, em 2017, houve cerca de 44 novos enfermeiros formados por 100.000 habitantes. No total, o número de enfermeiros formados nos países da OCDE aumentou de cerca de 450.000 em 2006 para mais de 550.000 em 2017. Verifica-se que Portugal,

juntamente com a Espanha, França e Itália, está abaixo da média da OCDE em número de enfermeiros diplomados *per capita*.

De salientar, ainda, que, de acordo com o presente estudo, na maioria dos países da OCDE a remuneração dos enfermeiros aumentou desde 2010. Contudo, em países como Espanha e Portugal a remuneração dos enfermeiros caiu após a crise económica, devido a cortes de remuneração no setor público, tendo recuperado muito lentamente nos últimos anos. Este também foi o caso da Grécia, onde os salários dos enfermeiros diminuíram cerca de 25% entre 2009 e 2015.

OCDE - **Health workforce policies in OECD Countries** [Em linha]: **right jobs, right skills, right places**. Paris: OECD, 2016. [Consult. 02 jun. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL:  
<http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130638&img=16079&save=true>>

Resumo: Os profissionais de saúde são a pedra angular dos sistemas de saúde, desempenhando um papel central na prestação de serviços de saúde à população e na melhoria dos resultados de saúde. A procura e a oferta de profissionais de saúde aumentaram ao longo do tempo em todos os países da OCDE, com empregos no setor social e de saúde representando atualmente mais de 10% do emprego total em vários países da OCDE. Esta publicação analisa as principais tendências e prioridades políticas dos profissionais de saúde nos países da OCDE, com foco especial nos médicos e enfermeiros, devido ao papel decisivo que eles tradicionalmente desempenham na prestação de serviços de saúde.

SILVA, Luísa; ARAÚJO, Goreti; SANTOS, Marco - **Portuguese nurses and health technicians in the UK** [Em linha]. [S.l.]: ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, [2017]. [Consult. 02 jun. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL:  
<http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130679&img=16090&save=true>>

Resumo: Este trabalho incide sobre enfermeiros e técnicos de saúde portugueses a trabalhar no Reino Unido, procurando saber quais os motivos que os movem e porque está o Reino Unido aberto a esses profissionais. Este tópico constitui um problema atual, em Portugal, e está a provocar uma escassez de enfermeiros nos serviços de saúde.

A investigação efetuada permite afirmar que existe, do lado do Reino Unido, necessidade e vontade de receber os profissionais de saúde portugueses, porque estes são mais bem formados que os seus colegas britânicos, devido a uma maior exigência do sistema educacional português e a requisitos mais rigorosos para se ser enfermeiro em Portugal. Para os enfermeiros portugueses, torna-se aliciante emigrar devido aos baixos salários, à possibilidade de auferir remunerações mais altas e de aceder a uma progressão mais rápida nas carreiras, juntamente com taxas elevadas de emprego no Reino Unido, nesta área. Todos estes fatores tornam o Reino Unido muito atraente para as enfermeiras e enfermeiros portugueses. Assim, o Estado português paga o ensino superior de muitos destes profissionais que acabam por servir outros Estados, que beneficiam com isso.

São, ainda, apresentados dados comparativos relativamente aos salários dos enfermeiros em ambos os países, bem como as possíveis consequências do Brexit para estes trabalhadores.

**Anexo I**  
**Quadro comparativo**

<p><u>Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro</u> - Regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica</p>	<p><u>Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª (BE)</u> - 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</p>
	<p>Artigo 1.º <b>Objeto</b> A presente lei elimina as barreiras na progressão vertical da carreira especial de enfermagem e valoriza remuneratoriamente os trabalhadores abrangidos pela mesma.</p>
	<p>Artigo 2.º <b>Alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro</b> 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:</p>
<p>Artigo 7.º <b>Estrutura da carreira</b> 1 - A carreira de enfermagem é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias: a) Enfermeiro; b) Enfermeiro especialista; c) Enfermeiro gestor. 2 - As categorias referidas no número anterior devem estar expressamente previstas na caracterização dos postos de trabalho dos mapas de pessoal dos respetivos serviços ou estabelecimentos, discriminando-se a atividade a executar, bem como, tratando-se da categoria de enfermeiro especialista, qual o colégio de especialidade da Ordem dos</p>	<p>«<b>Artigo 7.º</b> <b>(...)</b> 1 – (...).  2 – (...).</p>

<p>Enfermeiros em que o seu ocupante deve estar inscrito.</p> <p>3 - Para os efeitos previstos no número anterior, salvo situações excecionais, em que a segurança na prestação de cuidados de enfermagem determine outras necessidades, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades.</p> <p>4 - A alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde.</p> <p>5 - A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores depende da necessidade de gerir uma unidade ou serviço com, pelo menos, 10 enfermeiros.</p> <p>6 - Os enfermeiros gestores podem acumular a gestão de duas ou mais unidades ou serviços, caso as mesmas, individualmente, não completem o número mínimo de enfermeiros previstos no número anterior.</p>	<p>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.</p> <p>4. (Revogado)</p> <p>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.</p> <p>6.(Revogado)</p>
<p><a href="#"><u>Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro</u></a> - <b>Estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional</b></p>	<p>Artigo 3.º</p> <p><b>Alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro</b></p> <p>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:</p>
<p>Artigo 7.º</p> <p><b>Categorias</b></p> <p>1 - A carreira especial de enfermagem é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:</p> <p>a) Enfermeiro;</p> <p>b) Enfermeiro especialista;</p> <p>c) Enfermeiro gestor.</p> <p>2 - As categorias referidas no número anterior devem estar expressamente previstas na caracterização dos postos de trabalho dos mapas de pessoal dos respetivos serviços ou</p>	<p>«Artigo 7.º</p> <p>(...)</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p>

<p>estabelecimentos, discriminando-se a atividade a executar, bem como, tratando-se da categoria de enfermeiro especialista, qual o colégio de especialidade da Ordem dos Enfermeiros em que o seu ocupante deve estar inscrito.</p> <p>3 - Para os efeitos previstos no número anterior, salvo situações excecionais, em que a segurança na prestação de cuidados de enfermagem determine outras necessidades, o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades.</p> <p>4 - A alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde.</p> <p>5 - A previsão, nos mapas de pessoal, de postos de trabalho que devam ser ocupados por enfermeiros gestores depende da necessidade de gerir uma unidade ou serviço com, pelo menos, 10 enfermeiros.</p> <p>6 - Os enfermeiros gestores podem acumular a gestão de duas ou mais unidades ou serviços, caso as mesmas, individualmente, não completem o número mínimo de enfermeiros previstos no número anterior.</p>	<p>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.</p> <p>4. (Revogado)</p> <p>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.</p> <p>6. (Revogado)»</p>
<p><a href="#"><u>Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio</u></a> - <b>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></p>	<p>Artigo 4.º</p> <p><b>Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio</b></p> <p>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:</p>
<p>Artigo 7.º</p> <p><b>Tabela remuneratória</b></p> <p>O número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, bem como a identificação dos correspondentes níveis remuneratórios da tabela remuneratória única constam do anexo I ao</p>	<p>Artigo 7.º</p> <p>(...)</p> <p>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</p>

<p>presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.</p>	<p>e acordo com as estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos pela presente carreira, e com o objetivo de valorização das atuais condições remuneratórias.</p> <p>2. O tempo de serviço e os pontos obtidos no âmbito do processo de 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».</p>
	<p>Artigo 5.º</p> <p><b>Aditamento ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio</b></p> <p>É aditado um novo artigo 10.º-A ao Decreto Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, com a seguinte redação:</p>
	<p>«Artigo 10.º-A</p> <p><b>Disposição complementar</b></p> <p>O presente regime aplica-se a todos os trabalhadores que independentemente do vínculo contratual estejam integrados na carreira especial de enfermagem.»</p>
	<p>Artigo 6.º</p> <p><b>Entrada em vigor</b></p> <p>A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.</p>