Parecer: A Lei n.º 51/2025, de 7 de abril, garante o pagamento integral dos retroativos devidos aos/às enfermeiros/as - **Projeto de Lei n.º 560/XVII/1.ª (L).**

Em 2019, com a publicação do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que veio alterar e republicar o regime das carreiras de enfermagem, cfr. Decretos-Lei n.º 248/2009 e 247/2009, ambos de 22 de setembro, foram criadas posições remuneratórias intermédias ou virtuais o que, por força da remissão para a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Sabemos que a existência de posições remuneratórias intermédias ou virtuais tem originado inversões remuneratórias entre enfermeiros/as, com algumas reclamações na Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, E.P.E., (ULSBM).

A publicação da Lei n.º 51/2025, de 7 de abril, veio eliminar as posições remuneratórias intermédias e determinar a reconstituição do percurso remuneratório dos/as enfermeiros/as. Contudo, ao fixar a produção de efeitos a 01 de novembro de 2024, a Lei n.º 51/2025 criou aparente contradição, ou seja:

i) por um lado, manda reconstituir a situação remuneratória desde a transição ocorrida em 2019;

ii) por outro lado, fixa a produção de efeitos em 1 de novembro de 2024.

A ULSBM por via do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 111/2024, de 19 de dezembro, *"foi determinado que os enfermeiros colocados em posições remuneratórias ou níveis remuneratórios automaticamente criados (as chamadas posições intermédias) são reposicionados na nova estrutura remuneratória".*

Além disso, o diploma produziu efeitos na nova grelha salarial dos/as enfermeiros/as, a partir de 01 de novembro de 2024, com valorização faseada em 2024, 2026 e 2027, que se encontra a decorrer.

Por sua vez, a Lei n.º 51/2025, veio a reconhecer que as posições intermédias criadas pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, geraram uma desigualdade remuneratória;

Assim, o referido diploma legal veio a eliminar essas posições e alterar simultaneamente o Decreto-Lei n.º 111/2024, de 19 de dezembro;

Consequentemente, a reconstituição da carreira foi entendida como a correção de um erro originado em 2019, defendendo-se que os efeitos remuneratórios devem reportar-se a essa data, já que foi aí, o momento em que o problema surgiu.

Na prática:

Atualmente, a reivindicação dos retroativos pelos profissionais de enfermagem, depara-se com a ausência de uma norma clara que diga: "*são devidas diferenças remuneratórias desde 01 de junho de 2019*".

O objetivo da aprovação da Lei n.º 51/2025, foi precisamente eliminar uma situação considerada injusta e discriminatória criada em 2019.

Assim, salvo melhor opinião, a questão a dirimir, eventualmente pelos tribunais, centrar-se-á o debate jurídico, entre:

1. produção de efeitos em 01.11.2024, que foi a posição tomada pela ULSBM, na vigência já do Decreto-Lei n.º 111/2024, de 19 de dezembro; e

2. reconstituição integral da situação remuneratória desde 2019 (tese dos/as enfermeiros/as reclamantes e Associações Sindicais).

Os sindicatos e diversas correntes jurídicas, tem sustentado a reconstituição integral da situação remuneratória desde 2019, pautando-se pelas seguintes posições:

3. a lei reconhece uma injustiça criada em 2019;

4. prevê a reconstituição do percurso remuneratório desde junho de 2019;

5. prevê o cálculo das diferenças remuneratórias entre o que deveria ter sido pago e o que efetivamente foi pago;

6. por isso, a reparação integral exigiria o pagamento dos diferenciais desde 2019.

Segundo estas interpretações, limitar os efeitos pecuniários a novembro de 2024, esvaziaria parcialmente o objetivo reparador da lei.

Em termos conclusivos e estritamente jurídicos, a redação da Lei n.º 51/2025, não é inequívoca, existindo um conflito entre:

1. a reconstituição do percurso remuneratório reportada a 2019; e
2. a cláusula que fixa a produção de efeitos em 1 de novembro de 2024.

Assim, considerando a literalidade do artigo, relativo à produção de efeitos:

Salvo melhor opinião, não é de todo possível retirar dai, a existência de um direito automático ao pagamento dos diferenciais remuneratórios entre junho de 2019 e 31 de outubro de 2024, salvo alteração legislativa futura ou decisão judicial transitada, que venha a reconhecer e a dar força obrigatória geral, a uma interpretação judicial mais ampla da lei.

Por outro lado, salvo melhor opinião, existem fundamentos jurídicos relevantes para sustentar, que em sede administrativa ou contenciosa, a intenção do legislador, foi a de reparar integralmente a situação desde 2019, devendo serem pagos os respetivos retroativos.

À superior consideração,

Dra. Olinda Rocha
Diretora S.G. Recursos Humanos

Olinda Rocha