



Projeto de Lei n.º 57/XVI/1.^a

Altera a carreira de enfermagem, repondo a justiça, valorizando trabalhadores essenciais ao Serviço Nacional de Saúde e ao país e premiar o esforço dado no âmbito da crise sanitária provocada pela COVID-19, alterando diversos diplomas

Exposição de motivos

O Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, em conformidade com o disposto no artigo 101.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, estabeleceu o regime legal da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, dotando-a dos mecanismos que, àquela data, se afiguravam adequados à natureza da profissão e à especificidade do seu exercício.

A par do referido diploma, e na mesma data, foi também aprovado o Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, que definiu 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 Serviço Nacional de Saúde, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científico.

Da análise comparativa dos dois diplomas resulta claro que se optou por regular de forma igual ambas as carreiras, com exceção das matérias referentes ao recrutamento, remunerações e posições remuneratórias, cuja regulação para os Enfermeiros abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, foi remetida para a celebração por instrumentos de regulamentação coletiva, e das matérias referentes à avaliação de desempenho e o exercício de funções de chefia e de direção, as quais simplesmente não constavam do referido diploma.

Acontece que tal opção legislativa levou à criação de uma situação de desigualdade entre os enfermeiros que exercem funções ao abrigo de contratos de trabalho em funções públicas (cuja carreira é regulada pelo Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro) e os enfermeiros que exercem funções ao abrigo de contratos de trabalho, regulados pelo Código do Trabalho, as

quais não foram resolvidas com a celebração dos Instrumentos Parcelares de Transitórios Aplicáveis ao Enfermeiros em Regime de Contrato de Trabalho em 2015 (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 43, de 22 de novembro de 2015) e em 2018 (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2018), ao abrigo dos quais se determinou, em termos genéricos, a extensão da aplicação do regime jurídico aplicável aos enfermeiros em regime de contrato de trabalho em funções públicas aos enfermeiros em regime de contrato de trabalho.

Desde logo porque, sem prejuízo da consequente equiparação de todos os enfermeiros, independentemente do vínculo jurídico ao abrigo do qual exercem funções, nomeadamente em termos de níveis remuneratórios e posições remuneratórias e em termos de avaliação do desempenho dos enfermeiros (o que, por sua vez, implica a aplicação do disposto no artigo nos artigos 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), aquando da entrada em vigor do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, nenhum dos Hospitais, EPE, signatários daqueles instrumentos, aplicou o procedimento ali referido no sentido de promover as devidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório relativamente aos enfermeiros com contrato individual de trabalho.

A fundamentar tal omissão foi invocado, pelos referidos Hospitais, EPE, o argumento de que, não obstante nos termos do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, já se previsse que a progressão na categoria e a promoção na carreira seria regulada por instrumentos de regulação coletiva, o seu regime apenas se aplicaria para o futuro (tendo o último sido celebrado em 2018, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2018). Mais se invocou que, para além disso, atenta à natureza dos instrumentos de regulação coletiva, o regime neles definido apenas se aplicaria aos Enfermeiros filiados nas respetivas associações sindicais outorgantes e não aos demais.

Estes argumentos levaram a que enfermeiros que, desde o mesmo dia, exercem as mesmas funções, cumprem os mesmos deveres e trabalham no mesmo estabelecimento de prestação de cuidados de saúde, mas continuem injustificadamente a ser tratados de forma diferente, estando neste momento posicionados em duas posições remuneratórias distintas e que enfermeiros que entenderam exercer o seu direito fundamental de não se filiar em associações sindicais continuem, até hoje, sem ter o seu regime remuneratório e o regime de avaliação de

desempenho devidamente regulados, atenta a alegada inaplicabilidade do regime definido nos instrumentos de regulação coletiva.

Assim sendo, e porque nenhuma norma da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, nem da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, impede a extensão do regime definido nos diplomas de carreiras especiais, como é o caso do disposto no Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, a trabalhadores não vinculados ao abrigo de contratos de trabalho em funções públicas, desde que o objeto – a carreira especial – seja objetivamente a mesma, importa proceder à aprovação de um regime especial aplicável à carreira de enfermagem, independentemente do vínculo jurídico ao abrigo da qual a mesma é exercida e da instituição em que é exercida. Tal deve incluir os enfermeiros que exercem funções ao abrigo de contratos individuais de trabalho, nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integrados no Serviço Nacional de Saúde, e também os que exercem funções em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde dependentes de outros ministérios, ou por eles tutelados, no âmbito dos quais se encontre prevista a carreira de enfermagem, bem como nas instituições particulares de solidariedade social que intervenham na atividade do Serviço Nacional de Saúde ao abrigo de acordos de gestão, acordos de cooperação ou convenções.

Por outro lado, e reconhecendo-se a relevância da profissão, importa reconhecer um regime especial de penosidade, mais se atualizando o regime mantido até ao momento em vigor pelo artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, e procurando-se assim reduzir o número de diplomas aplicáveis.

Refira-se, ainda, que porque na sequência da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, e por força do disposto no n.º 1 do artigo 8.º deste Decreto-Lei, conjugado com o disposto nos artigos 18.º e 18.º-A dos Decreto-Lei n.º 247/2009 e Decreto-Lei n.º 248/2009, ambos de 22 de setembro, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, ocorreu a transição dos enfermeiros que, até àquela data, se encontravam integrados nas categorias subsistentes de Enfermeiro-Chefe e de Enfermeiro-Supervisor, para a categoria de Enfermeiro Gestor, fazendo depender o acesso ao exercício de funções de direção à seleção por

procedimento concursal ao qual podem aceder todos os enfermeiros gestores. Este regime leva a uma desqualificação dos enfermeiros que, até àquela transição, vinham exercendo as funções respeitantes à categoria de enfermeiro supervisor. Tal coloca-os a exercer o mesmo conteúdo funcional que os enfermeiros que, até àquela transição, vinham exercendo funções de enfermeiro-chefe, bem como de outros enfermeiros que até à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, detinham a categoria de enfermeiro a exercer funções de chefia, em comissão de serviço.

Ainda no que se refere aos enfermeiros que, aquando da entrada em vigor do referido Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, se encontravam designados e a exercer funções de chefia, importa definir um prazo máximo à abertura do procedimento concursal que permita o seu acesso à carreira de gestor, de forma a impedir que se repita um fenómeno semelhante ao que se verificou no acesso à categoria de Enfermeiro Principal.

Finalmente, procede-se à alteração do Decreto-Lei n.º 242/2011, de 21 de junho, e da Portaria n.º 245/2013, de 5 de agosto, para assegurar a adequação dos referidos diplomas às alterações nas categorias levadas a cabo pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

Atualmente os enfermeiros da Região Autónoma da Madeira, fruto do esforço conjunto dos sindicatos, dos conselhos de administração do SESARAM, do Governo Regional e da sua Assembleia Regional, resolveram a generalidade das situações penalizadoras na carreira de enfermagem, que mencionámos, sendo restituído o correto posicionamento entre enfermeiros bem como a justiça, através do Decreto Legislativo Regional n.º 22/2021/M.

Assim, com a presente iniciativa o PAN pretende assegurar uma alteração das regras que enquadram a carreira de enfermagem, de forma a repor a justiça em alguns domínios, a valorizar estes trabalhadores essenciais ao Serviço Nacional de Saúde e ao país e a premiar o seu esforço quando estiveram na linha da frente do combate à crise sanitária, em linha com os objectivos estipulados no Decreto Legislativo Regional n.º 22/2021/M. Desta forma, e conforme se mencionou anteriormente, entre outras medidas, propomos:

- A aprovação de um regime especial aplicável à carreira de enfermagem, independentemente do vínculo jurídico ao abrigo da qual a mesma é exercida e da instituição em que é exercida (pondo-se, assim, fim a desigualdades entre os

enfermeiros que exercem funções ao abrigo de contratos de trabalho em funções públicas e os enfermeiros que exercem funções ao abrigo de contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho, e dentro destes últimos entre trabalhadores que são sindicalizados e trabalhadores que não o são);

- O reconhecimento de um regime especial de penosidade aplicável a estes profissionais de saúde;
- A fixação de um prazo máximo para a abertura do procedimento concursal que permita aos enfermeiros aceder à carreira de gestor, de forma a impedir que se repita um fenómeno semelhante ao que se verificou no acesso à categoria de Enfermeiro Principal;
- A criação de incentivos para a fixação de enfermeiros em áreas carenciadas, que inclua a compensação pelas despesas de habitação; e
- A alteração dos índices para entrada e progressão na carreira de enfermagem.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a abaixo assinada Deputada Única do PESSOAS-ANIMAIS-NATUREZA, apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei procede à alteração:

- a) ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional;
- b) à Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho, que adapta o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aos trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro;
- c) à Portaria n.º 245/2013, de 5 de agosto, que regulamenta a composição, as competências e a forma de funcionamento da direção de enfermagem nos serviços e estabelecimentos de saúde que integram o Serviço Nacional de Saúde;
- d) ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, que procedeu à alteração do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro;
- e) ao Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto, que aprova o Estatuto do Serviço Nacional de Saúde;
- f) ao Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, que estabelece o número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, identifica

os respetivos níveis da tabela remuneratória única, define as regras de transição para a nossa carreira e identifica as categorias que se mantêm como subsistentes; e

g) ao Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril, que procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, fixando o montante do suplemento remuneratório devido aos trabalhadores enfermeiros que, quando integrados na categoria de enfermeiro, desenvolvam o conteúdo funcional reservado aos enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista, incluindo os abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro.

Artigo 2.º

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

Os artigos 2.º, 6.º, 7.º, 10.º-A, 12.º, 13.º, 15.º, 17.º, 18.º-A, 18.º-B e 18.º-C e 21.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 - O presente decreto-lei aplica-se aos enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem cuja relação jurídica de emprego público seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas.

2 - O regime da carreira especial de enfermagem definido pelo presente decreto-lei é também aplicável aos enfermeiros que exercem funções, ao abrigo de contratos individuais de trabalho, nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integrados no Serviço Nacional de Saúde.

3 - O disposto no presente diploma é ainda aplicável aos Enfermeiros que exercem funções em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde dependentes de outros ministérios, ou por eles tutelados, no âmbito dos quais se encontre prevista a carreira de enfermagem, bem como nas instituições particulares de solidariedade social que intervenham na atividade do Serviço Nacional de Saúde ao abrigo de acordos de gestão, acordos de cooperação ou convenções.

Artigo 6.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - As áreas e domínios de exercício profissional são objeto de definição em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sem prejuízo das competências definidas pela Ordem dos Enfermeiros, podendo desenvolver-se nos domínios de intervenção nas áreas de assessoria, gestão, prestação de cuidados, formação e investigação.

Artigo 7.º

[...]

1 – [...].

2 – Sem prejuízo dos deveres deontológicos da profissão, bem como do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os enfermeiros exercem a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício das funções assumidas, cooperando com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua, podendo coordenar equipas multidisciplinares de trabalho constituídas, sendo responsáveis pelos atos relacionados com o exercício das atividades praticadas por outros profissionais sob a sua responsabilidade e direção.

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, devendo esse número ser contabilizado de acordo com as dotações seguras estabelecidas pela Ordem dos Enfermeiros para enfermeiros especialistas, no domínio de intervenção da prestação de cuidados existentes no mapa de pessoal, e ser determinado em função das necessidades específicas dos respectivos serviços ou estabelecimentos e segundo decisão dos Conselhos de Administração.

4 – [...].

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, devendo existir pelo menos um enfermeiro gestor por unidade ou serviço, podendo o número de enfermeiros gestores ser acrescido de 1, por cada intervalo de 30 enfermeiros na unidade funcional/serviço, e sempre que tal se justifique.

6 - Os enfermeiros gestores podem acumular a gestão de duas ou mais unidades ou serviços, apenas no caso de as mesmas, individualmente, não completarem o número mínimo de enfermeiros previstos no número anterior, caso contrário, um enfermeiro gestor só poderá exercer funções numa unidade ou serviço.

7 – Para efeitos do disposto no n.º 3 do presente artigo, considera-se que o número total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento carece para o desenvolvimento das respetivas atividades corresponde no mínimo ao número de enfermeiros definido como dotação segura em norma aprovada pela Ordem dos Enfermeiros.

Artigo 10.º-A

[...]

[...]

a) [...]

b) Prestar cuidados de enfermagem diferenciados e complexos, dentro da sua área de especialidade, ao longo do ciclo de vida e nos três níveis de prevenção, incluindo vigilância de utentes sem patologia associada, prescrição e/ou realização de meios complementares de diagnóstico, prescrição de medicação não sujeita a receita médica e prescrição de ajudas técnicas, documentando apropriadamente todas as intervenções e informações relevantes para a garantia da continuidade e qualidade dos cuidados e

- para a avaliação da sua eficiência.
- c) [...]
 - d) [...]
 - e) [...]
 - f) [...]
 - g) [...]
 - h) [...]
 - i) Coordenar a supervisão clínica de enfermeiros especialistas em contexto de formação profissional da sua área de especialidade, mediante pagamento de suplementos remuneratório e valoração para efeitos de progressão de carreira em termos a definir em diploma próprio;
 - j) [...]
 - k) [...]
 - l) [...]
 - m) [...]
 - n) [...]
 - o) [...]

Artigo 12.º

[...]

- 1 – [...].
- 2 – [...].
- 3 - [...].
- 4 - A admissão para a categoria de enfermeiro gestor faz-se de entre enfermeiros especialistas, com três anos de exercício de funções na especialidade e com formação superior na área de gestão em saúde, com prioridade para enfermeiros especialistas com competências acrescidas avançadas na área de gestão acreditadas pela Ordem dos Enfermeiros.
- 5 - No caso de enfermeiros especialistas que se encontrem em cargos de gestão sem os requisitos definidos no número anterior, será dado um prazo excecional de 3 anos para a apresentação da acreditação de Competência Acrescida Avançada em Gestão, emitida pela Ordem dos Enfermeiros.

Artigo 13.º

[...]

- 1 – [...].
- 2 – O procedimento concursal previsto no número anterior observa os termos previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as necessárias adaptações.
- 3 – Sempre que o procedimento concursal se destinar à ocupação de postos de trabalho numa entidade pública empresarial ou numa parceria em saúde, a competência para a abertura do procedimento é do respetivo conselho de administração, atento o regime estatutário aplicável, podendo o mesmo destinar-se ao recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, por tempo indeterminado

ou a termo, consoante a natureza permanente ou transitória da atividade, de entre trabalhadores com o título profissional adequado, com ou sem prévio vínculo de emprego público.

4 – [Revogado]

5 – (anterior n.º 3).

6 – Os procedimentos concursais destinados à mudança de categorias estão sujeitos a uma periodicidade mínima de 4 em 4 anos, salvo se for necessário proceder à sua abertura antes desse prazo.

Artigo 15.º

[...]

1 – [Anterior corpo do artigo].

2 – À alteração de posicionamento remuneratório dos enfermeiros referidos no n.º 2 do artigo 2.º do presente diploma aplica-se o regime aplicável aos enfermeiros com vínculo público, nomeadamente o disposto nos artigos 46.º a 48.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, até 2014, e do disposto nos artigos 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a partir de 2014.

Artigo 17.º

[...]

1 – O período normal de trabalho da carreira especial de enfermagem é de 35 horas semanais, organizadas de segunda-feira a domingo.

2 – Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, os dias de descanso coincidirem com o sábado e o domingo.

3 – A aferição da duração do período normal de trabalho deve reportar-se a um conjunto de quatro semanas.

4 – São considerados, para efeitos de obrigatoriedade, na organização dos horários de trabalho, todos os feriados nacionais e municipais que recaiam em dias úteis, exceto relativamente aos enfermeiros que exerçam funções em horário rotativo, relativamente aos quais se consideram, para efeitos de obrigatoriedade, os feriados nacionais e municipais que recaiam aos sábados e domingos.

5 – Os enfermeiros podem trabalhar por turno e/ou jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos de refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado, para além de dois outros períodos de descanso de 15 minutos cada que não podem coincidir com o início ou o fim dos turnos, nem acumulados ao intervalo para refeição.

6 – Os enfermeiros com idade superior a 50 anos poderão, se o requererem, ser dispensados do trabalho noturno e por turnos.

7 – Os enfermeiros que exerçam funções em unidades de internamento de psiquiatria e de

doentes exclusivamente do foro oncológico têm direito a beneficiar de redução no horário de trabalho de uma hora semanal por cada triénio de exercício efetivo, até ao limite de 30 horas semanais, sem perda de regalias.

8 – São aplicáveis a todos os enfermeiros, independentemente dos estabelecimentos ou serviços em que prestam funções, as disposições contidas no Decreto-Lei n.º 62/1979, de 30 de março, que não colidam com o presente decreto-lei.

9 – O horário deve estar disponível com uma antecedência de 30 dias antes do início do novo período.

Artigo 18.º

[...]

1 – Exercem funções de direção os enfermeiros gestores que, até à entrada em vigor do Decreto-Lei 71/2019, de 27 de maio, eram titulares da categoria subsistente de Enfermeiro Supervisor.

2 – Em caso de inexistência de um número suficiente de enfermeiros gestores que satisfaçam os requisitos previstos no número anterior, podem ainda exercer funções de direção, na sequência de procedimento concursal, desenvolvido nos termos do número seguinte, os enfermeiros gestores com pelo menos três anos de antiguidade nessa categoria.

3 – [anterior n.º 2.]

4 – Sem prejuízo do disposto em lei especial, e de acordo com a organização interna e conveniência de serviço, o exercício de funções de direção previsto no número anterior é cumprido em regime de comissão de serviço, com a duração de três anos, renovável uma única vez.

5 – [anterior n.º 4.]

6 – [Revogado.]

7 – [Revogado.]

8 – [Revogado.]

9 – [Revogado.]

10 – [anterior n.º 5.]

Artigo 18.º -A

[...]

1 – Para efeitos previstos no n.º 2 do artigo anterior, o procedimento concursal é obrigatoriamente publicado na bolsa de emprego público e na página eletrónica do respetivo serviço ou estabelecimento de saúde, durante 10 dias úteis, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, tal qual se encontra caracterizado no mapa de pessoal, da composição do júri e dos métodos de seleção, que incluem, necessariamente, a realização de uma fase final de entrevistas públicas.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...]

6 – [...].

Artigo 18.º-B

[...]

[...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) Assegurar um processo justo, permanente e transparente de avaliação, que possibilite a progressão na carreira;

k) (anterior alínea j)).

Artigo 18.º -C

[...]

O exercício das funções a que se refere o artigo anterior confere o direito à remuneração correspondente à remuneração base do trabalhador, acrescida de um suplemento remuneratório de (euro) 300, sem prejuízo das atualizações salariais gerais anuais, a abonar nos termos do n.º 4 do artigo 159.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.

Artigo 21.º

[...]

1 - A avaliação de desempenho dos trabalhadores que integrem a carreira especial de

enfermagem, incluindo os enfermeiros referidos no n.º 2 do artigo 2.º do presente diploma, rege-se por sistema adaptado do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), a estabelecer em diploma próprio.

2 - [Revogado]. »

Artigo 3.º

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

São aditados ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, na sua redação atual, os artigos 17.º-A, 21.º-A, 22.º-A e 23.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 17.º - A

Modalidades de prestação de trabalho

1 – Para além das modalidades de prestação de trabalho aplicáveis aos trabalhadores com vínculo público, é ainda aplicável à carreira especial de enfermagem, a modalidade do horário acrescido, com a duração de quarenta e duas horas semanais.

2 – A modalidade de horário acrescido pode ser adotada quando o funcionamento dos serviços o exija, mediante autorização do membro do Governo responsável pela área da Saúde, até a um máximo de 30% do número total de enfermeiros constante do mapa de pessoal do serviço ou estabelecimento.

3 – A esta modalidade de trabalho corresponde um acréscimo remuneratório de 37% da remuneração base, o qual só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho.

4 – A adoção desta modalidade depende de aceitação expressa por escrito do enfermeiro, manifestando a disponibilidade para o efeito.

5 – A modalidade de horário pode deixar de ser adotada com fundamento em deficiente cumprimento das obrigações do enfermeiro, se houver modificação na sua situação funcional ou se cessarem as necessidades que o determinaram, com uma antecedência de 60 dias à sua produção de efeitos.

6 – Os enfermeiros podem renunciar à adoção do horário acrescido mediante aviso prévio de seis meses.

7 – A remuneração prevista no número 3 deste artigo releva para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, bem como para efeitos de cálculo de aposentação ou reforma.

8 – Este regime confere um acréscimo de 25% no tempo de serviço para efeitos de aposentação ou reforma.

9 – Aos enfermeiros com idade superior a 55 anos que venham praticando este regime há, pelo menos, cinco anos, será concedida, se a requererem, a redução de uma hora em cada ano no horário de trabalho semanal, até que o mesmo perfaça trinta e cinco horas, sem perda de regalias.

Artigo 21.º-A

Regime de férias

1 - À carreira especial de enfermagem aplica-se o regime de férias aplicável aos trabalhadores com vínculo público, nomeadamente o disposto no n.º 4 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os enfermeiros que exerçam funções em unidades de internamento de psiquiatria e de doentes exclusivamente do foro oncológico terão direito, ao fim de um ano de trabalho efetivo nestes serviços, a um período adicional de férias de cinco dias úteis, a gozar no ano seguinte, entre 1 de janeiro e 31 de maio, ou entre 1 de outubro e 31 de dezembro, o que não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

Artigo 22.º-A

Regime de mobilidade

O regime de mobilidade interna dos trabalhadores em funções públicas é aplicável a todos os Enfermeiros, incluindo os previstos no n.º 2 do artigo 2.º do presente diploma, nos termos previstos no Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro.

Artigo 23.º-A

Limites de idade para passagem à aposentação ou reforma

1 - A passagem à aposentação ou reforma dos enfermeiros está sujeita ao limite de idade de 62 anos.

2 - Os enfermeiros que atingirem o limite fixado no número anterior sem terem completado 36 anos de serviço, podem requerer a permanência no exercício efetivo de funções até completarem 36 anos de serviço, não podendo, porém, ultrapassar os 70 anos de idade. »

Artigo 4.º

Alteração à Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho

O artigo 9.º da Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 9.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 – [...].

6 – A avaliação do desempenho dos enfermeiros com a categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista é efetuada pelo enfermeiro gestor, como primeiro avaliador, sendo o segundo avaliador, o enfermeiro gestor que, na unidade, exerce funções de direção.

7 – A avaliação do desempenho dos enfermeiros com a categoria de enfermeiro gestor é efetuada pelo enfermeiro gestor que na unidade exerce funções de direção, como primeiro avaliador, sendo o segundo avaliador o enfermeiro que, no conjunto das unidades, exerce funções de direção.

8 – A avaliação do desempenho dos enfermeiros gestores que exercem funções de direção é efetuada pelo enfermeiro que, noutro conjunto das unidades, exerce funções de direção, como primeiro avaliador, sendo o segundo avaliador o enfermeiro gestor que exerce funções de direção na unidade na qual a sua se integra.

9 – A avaliação do desempenho dos enfermeiros gestores que exercem funções de direção no conjunto das unidades é efetuada pelo enfermeiro diretor ou, nas situações em que este não exista, por um enfermeiro especialmente designado para o efeito pelo órgão máximo de gestão, preferencialmente com funções de coordenação geral de enfermagem, com experiência na área da avaliação de pessoal e dos cuidados de enfermagem.

10 – [...].

11 – [...].

12 – Revogado.

13 – Revogado

14 – Revogado

15 – [...].

16 – Cada enfermeiro gestor designado em funções de direção que exerce funções de segundo avaliador deve ter a seu cargo a avaliação, designadamente, do grupo de enfermeiros a quem, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, lhe compete coordenar funcionalmente.»

Artigo 5.º

Alteração à Portaria n.º 245/2013, de 5 de agosto

Os artigos 2.º e 5.º da Portaria n.º 245/2013, de 5 de agosto, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 – A direção de enfermagem é composta por todos os trabalhadores da instituição que estejam integrados na carreira especial de enfermagem com a categoria de enfermeiro gestor.

2 – A direção de enfermagem integra ainda, enquanto existirem, os enfermeiros que, nos termos do disposto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, se encontravam nomeados, à data da sua entrada em vigor, em regime de comissão de serviço ou detivessem

um contrato em comissão de serviço para o exercício de funções de direção ou chefia.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

Artigo 5.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m) Revogada.
- n) [...];
- o) [...];
- p) [...];
- q) [...];
- r) [...].

2 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...].»

Artigo 6.º

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

1 - Os artigos 8.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - Transitam ainda para a categoria de enfermeiro gestor ou de enfermeiro especialista todos os enfermeiros detentores de tal título à data de 31 de maio de 2019 e cuja transição não se verificou devido ao facto de estarem a exercer funções de interesse público, nomeadamente funções de membros de gabinete ou funções de direção.

5 - Os enfermeiros detentores de título de enfermeiro especialista devem ser, no prazo máximo de um ano, colocados em serviços adequados ao exercício e melhor proveito da sua especialidade, cumprindo os rácios previstos e dotações seguras da Ordem dos Enfermeiros.

6 - (anterior n.º 3).

7 - (anterior n.º 4).

8 - (anterior n.º 5).

Artigo 11.º

[...]

1 - [antigo corpo do artigo].

2 - O procedimento de seleção para a categoria de enfermeiro gestor previsto no número anterior deve ser aberto no prazo máximo de 6 meses finda a respetiva comissão de serviço ou o respetivo prazo do contrato em comissão de serviço para o exercício de funções de direção ou chefia, ou no prazo máximo de três anos a contar da entrada em vigor do presente decreto-lei.»

2 - O anexo I do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de Maio, na sua redacção atual, passa a ter a seguinte redacção:

«ANEXO I

[...]

Categoria de enfermeiro gestor de estruturas intermédias

Níveis remuneratórios da tabela única. 42 46 50 54 57 60 62

Categoria de enfermeiro gestor de Unidade Funcional

Níveis remuneratórios da tabela única. 37 41 45 49 52 55 57

Categoria de enfermeiro especialista

Níveis remuneratórios da tabela única. 23 27 30 33 36 39 42 45 48 51 54

Categoria de enfermeiro

Níveis remuneratórios da tabela única. 21 23 27 30 33 36 39 42 45 48 51»

Artigo 7.º

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

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

«Artigo 9.º-A Estatuto de risco e penosidade

Os profissionais das carreiras de enfermagem do Serviço Nacional de Saúde têm direito a um estatuto de risco e penosidade que preveja designadamente matérias como a existência de um suplemento remuneratório por risco e penosidade, mecanismos para uma mais rápida progressão de carreira e a majoração de dias de descanso por anos de trabalho.»

Artigo 8.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto

O artigo 100.º do Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de Agosto, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 100.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – O disposto no n.º 2 do presente artigo não se aplica ao mapa de pessoal de enfermagem, sendo permitido às unidades de saúde a que se refere o presente capítulo desenvolver processos de recrutamento abertos a enfermeiros que já detenham vínculo de emprego público, para preencher os lugares que se encontrem vagos, sendo aplicável aos enfermeiros recrutados o disposto no n.º 1 do presente artigo».



Artigo 9.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro

O artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 5.º

Reposicionamento remuneratório

1 - [...].

2 - [...].

3 - O reposicionamento na primeira posição remuneratória da tabela remuneratória prevista no número anterior não é considerado como alteração de posicionamento remuneratório.

4 -[anterior n.º 3].»

Artigo 10.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril,

O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - O disposto no presente artigo aplica-se aos postos de trabalho, correspondentes ao levantamento do número de enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista, entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de maio de 2019, exerciam as funções a que se referem o número 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, e o número 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, sendo-lhes também reconhecido o direito à transição prevista no número 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, na sua redação atual, com efeitos a 1 de junho de 2019.»

Artigo 11.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 101/2015, de 4 de junho

Os artigos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º e 5.º-A do Decreto-Lei n.º 101/2015, de 4 de junho, na sua

redacção actual, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

[...]

O presente decreto-lei estabelece os termos e as condições de atribuição de incentivos aos médicos e enfermeiros com contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou a contratar nas mesmas condições, mediante vínculo de emprego público ou privado, com serviço ou estabelecimento integrado no Serviço Nacional de Saúde (SNS) situado em zona geográfica qualificada como carenciada.

Artigo 2.º

[...]

1 – Os incentivos aos médicos e enfermeiros podem ter natureza pecuniária ou não pecuniária.

2 – Aos médicos e enfermeiros que sejam colocados em zonas carenciadas são atribuídos os seguintes incentivos de natureza pecuniária:

- a) [...];
- b) Compensação das despesas de habitação;
- c) [anterior alínea b)]

3 - Aos médicos e enfermeiros que sejam colocados em zonas carenciadas são atribuídos os seguintes incentivos de natureza não pecuniária:

- a) [...];
- b) [...];
- c) A dispensa da anuência do órgão ou serviço de origem, no caso de trabalhador com vínculo de emprego público ou, sendo o caso, do órgão de gestão de serviço ou estabelecimento de saúde com a natureza de entidade pública empresarial integrado no SNS, nas situações em que o cônjuge ou a pessoa com quem vive em união de facto, requer a mobilidade para um serviço ou organismo sito na localidade onde o médico ou enfermeiro é colocado;
- d) A preferência pelo cônjuge ou pela pessoa com quem viva em união de facto na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação, nos procedimentos concursais de recrutamento publicitados ao abrigo e nos termos do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, e 18/2016, de 20 de junho, para ocupação de posto de trabalho em serviço ou organismo da administração direta e indireta do Estado sito na localidade onde o médico ou enfermeiro é colocado, desde que se trate de trabalhador com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado;
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];

j) [...];

k) A duração máxima do acordo de cedência de interesse público a que se refere o n.º 1 do artigo 243.º da LTFP, celebrado pelo cônjuge ou pela pessoa com quem viva em união de facto para exercício de funções no âmbito de serviço da administração direta ou indireta do Estado sito na localidade onde o médico ou enfermeiro está colocado, coincide com o período de colocação do trabalhador na mesma localidade, sem prejuízo dos demais requisitos legais previstos para o referido acordo, nem de outras disposições legais mais favoráveis que lhe sejam aplicáveis.

Artigo 3.º

[...]

1 – Os médicos e enfermeiros colocados em zonas carenciadas têm direito a um abono por compensação das despesas resultantes da sua deslocação e do seu agregado familiar, bem como do transporte da respetiva bagagem, correspondente ao valor do abono de 15 dias de ajuda de custo.

2 – [...].

3 – [...].

4 – O disposto no presente artigo não é aplicável aos médicos ou enfermeiros que, à data do recrutamento para zona geográfica carenciada, não se encontrem vinculados, em regime de contrato de trabalho em funções públicas ou de contrato individual de trabalho, independentemente, em ambos os casos, da sua modalidade, a serviços ou estabelecimentos de saúde, integrados no SNS, bem como aos que, tendo beneficiado do regime previsto no presente artigo, não tenham permanecido no estabelecimento de colocação pelo período mínimo de cinco anos.

Artigo 4.º

[...]

1 – O incentivo para colocação é pago 12 meses por ano e visa compensar os médicos e enfermeiros pelas condições mais exigentes de prestação em zona carenciada.

2 – O valor do incentivo para colocação é devido durante e enquanto os médicos e enfermeiros permanecerem no posto de trabalho situado em zona carenciada, sendo fixado em 50% da remuneração base.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

Artigo 5.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) Número de médicos e enfermeiros, em função da densidade populacional abrangida pelo serviço ou estabelecimento de saúde e sua comparação com outros estabelecimentos do mesmo grupo;
- c) Níveis de desempenho assistencial, produtividade e de acesso da população aos cuidados de saúde;
- d) [...];
- e) [...];

2 —A identificação, por especialidade médica, dos serviços e estabelecimentos de saúde para os efeitos previstos no presente decreto-lei, faz-se, anualmente, no primeiro trimestre de cada ano, por despacho dos membros do Governo responsáveis pela área da saúde.

3 – Na sequência do despacho do número anterior e identificadas as carências a suprir, é aberto o respectivo processo concursal, durante o primeiro trimestre de cada ano civil, para o preenchimento dos postos de trabalho identificados.

Artigo 5.º -A

[...]

1 - No caso de um médico ou enfermeiro que se disponibilize para ocupar um posto de trabalho num serviço ou estabelecimento de saúde que, para a respetiva especialidade, se situe em zona geográfica qualificada como carenciada, é dispensado o acordo do órgão ou serviço de origem.

2 - Ao médico ou enfermeiro que, tendo permanecido, ao abrigo do regime fixado pelo presente decreto-lei, por três ou mais anos num serviço ou estabelecimento de saúde situado em zona geográfica qualificada como carenciada e requeira a mobilidade para novo posto e local de trabalho é dispensado o acordo do órgão ou serviço de origem.

3 - [...].

Artigo 12.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 101/2015, de 4 de junho

É aditado o novo artigo 4.º-A ao Decreto-Lei n.º 101/2015, de 4 de junho, na sua redacção actual, com a seguinte redacção:

«Artigo 4.º-A

Compensação pelas despesas de habitação

Os médicos e enfermeiros colocados em zonas carenciadas têm direito a abono, pago 12 meses por ano, por compensação das despesas com a habitação no valor correspondente ao valor médio das rendas por m2 de novos contratos de arrendamento habitacional que corresponda às necessidades do agregado familiar por localização geográfica do Instituto Nacional de Estatística.»

Artigo 13.º

Norma revogatória

São revogados:



- a) Os n.ºs 12, 23 e 14 do artigo 9.º das Portaria n.º 242/2011, de 21 de junho;
- b) A alínea m) do n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 245/2013, de 5 de agosto;
- c) Os artigos 43.º a 57.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro; e
- d) O Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.

Artigo 14.º

Disposição transitória

1- A redação dada pela presente lei ao n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, ao n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 11 de novembro, e ao n.º 2 do artigo 15.º e ao n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, têm natureza interpretativa.

2- A redação dada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, tem natureza interpretativa, produzindo efeitos à data de entrada em vigor deste.

Artigo 15.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com a entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 15 de Abril de 2024

A Deputada,

Inês de Sousa Real