

[Projeto de Lei n.º 915/XV/2.ª \(CH\)](#)

Reconhece a profissão de enfermeiro como de desgaste rápido e permite a antecipação da idade de reforma para os 55 anos

Data de admissão: 26 de setembro de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

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

Data: 06.10.2023

I. A INICIATIVA

A exposição de motivos da iniciativa em escrutínio começa por constatar que a idade legal da reforma em Portugal sem penalizações - atualmente de 66 anos e 7 meses - coexiste com regimes especiais de antecipação, decorrentes do exercício de profissões consideradas de desgaste rápido, que oscilam entre os 45 e os 65 anos, consoante a atividade profissional em causa.

Por conseguinte, e defendendo que a crise originada pela pandemia de COVID-19 confirmou o desgaste associado ao exercício da profissão de enfermeiro, os proponentes da iniciativa entendem que tal foi reconhecido pela atribuição de um subsídio de risco extraordinário, que visou compensar o trabalho exaustivo e a exposição ao risco de contrair a doença em ambiente laboral, e bem assim valorizar e apoiar os profissionais que estiveram na linha da frente do combate à doença. Não obstante, notando que o risco está integrado na realidade quotidiana da enfermagem, fazem referência às consequências negativas do trabalho por turnos para a saúde em geral, sem esquecer que os enfermeiros são os que mais sofrem agressões físicas e verbais durante a prestação de serviço.

Deste modo, encaram como essencial o estabelecimento de «medidas a longo prazo que reconheçam o desgaste rápido e o alto risco inerentes à profissão de enfermeiro, garantindo um regime especial de antecipação da pensão de velhice para esses profissionais, que são essenciais para o sistema de saúde e para o bem-estar da população.».

Com esse fito, estruturam o projeto de lei apresentado em cinco artigos, correspondendo o artigo 1.º ao objeto, o artigo 2.º às condições para a antecipação da idade da reforma em função da natureza da atividade e o artigo 3.º à aplicação da lei geral do regime de pensões de velhice, o artigo 4.º às alterações a introduzir no Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro, e o artigo 5.º à entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Chega (CH), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)¹ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)² (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. 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 Regimento, 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 Regimento.

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

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

Apesar de ser previsível que a iniciativa em apreço gere custos adicionais, o artigo 5.º determina que «a presente lei entra a 1 de janeiro de 2024», parecendo mostrar-se assim acautelado o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e, igualmente, no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado por «lei-travão», embora seja sempre preferível e mais seguro que a norma de entrada em vigor determine que a lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente ao da sua publicação.³

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 22 de setembro de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 26 de setembro foi admitido e baixou

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

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

³ Seguindo-se o princípio de que a data de 1 de janeiro do ano seguinte não garante só por si a entrada em vigor de um novo Orçamento do Estado.

na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciado na sessão plenária de 27 de setembro. Os proponentes solicitaram a sua discussão na generalidade na reunião plenária de 12 de outubro, por arrastamento com a [Petição n.º 37/XV/1.^a](#) - «Pelo direito do acesso ao estatuto de Profissão de Alto Risco e de Desgaste Rápido».

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)⁴, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Reconhece a profissão de enfermeiro como de desgaste rápido e permite a antecipação da idade de reforma para os 55 anos» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final. No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

A alteração do [Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro](#), consta do articulado da iniciativa, não indicando o número de ordem de alteração, que no caso da iniciativa em apreço será a primeira.

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 Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 5.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá em 1 de janeiro de 2024, mostrando-se assim conforme

⁴ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

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 apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#)⁵, por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Segundo as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o ato alterado⁶. Sugere-se, assim, a inclusão da referência da alteração ao [Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro](#), no título da iniciativa.

Por outro lado, a indicação do número de ordem de alteração deve constar apenas no articulado, mas, preferencialmente, na norma sobre o objeto.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo da análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Profissões de desgaste rápido e pensão de velhice

⁵ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

⁶ DUARTE, David [et al.] – *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

A [Constituição](#)⁷ consagra a proteção na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego, no seu [artigo 63.º](#), sob a epígrafe «Segurança social e solidariedade». De acordo com o n.º 4 deste artigo, «Todo o tempo de trabalho contribui, nos termos da lei, para o cálculo das pensões de velhice e invalidez, independentemente do setor de atividade em que tiver sido prestado».

Neste contexto, as bases gerais do sistema de segurança social foram aprovadas pela [Lei n.º 4/2007](#), de 16 de janeiro⁸. Este regime integra o sistema previdencial, que visa garantir prestações pecuniárias substantivas de rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação de determinadas eventualidades legalmente definidas, nomeadamente doença, maternidade, paternidade e adoção, desemprego, acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez, velhice e morte ([artigos 50.º e 52.º](#)).

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

No desenvolvimento do regime estabelecido por esta lei, foi aprovado o [Decreto-Lei n.º 187/2007](#), de 10 de maio⁹, que define e regulamenta o regime jurídico de proteção nas eventualidades invalidez e velhice do regime geral de segurança social.

As regras para a fixação da idade normal de acesso à pensão de velhice encontram-se definidas no [artigo 20.º](#). A partir de 2014 a idade normal de acesso à pensão de velhice passou a variar em função da evolução da esperança média de vida aos 65 anos de idade¹⁰, correspondendo à aplicação de uma fórmula.

⁷ As referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* da [Assembleia da República](#). Consultas efetuadas a 02/10//2023.

⁸ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do [Diário da República Eletrónico](#). Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 02/10/2023. Vd. [trabalhos preparatórios](#).

⁹ Texto consolidado.

¹⁰ O indicador da [esperança média de vida aos 65 anos](#) relativa a cada ano é objeto de publicação pelo [Instituto Nacional de Estatística](#).

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

A aplicação do fator de sustentabilidade iniciou-se a partir de 2008, tendo ocorrido um significativo aumento do mesmo em 2014, com a aprovação do [Decreto-Lei n.º 167-E/2013](#), de 31 de dezembro¹¹, que introduziu modificações à fórmula de cálculo do fator de sustentabilidade através da alteração do ano de referência inicial da esperança média de vida aos 65 anos, que passou do ano de 2006 para o ano 2000.

A idade normal de acesso à pensão de velhice para 2023 e para 2024 é de 66 anos e 4 meses, conforme consta das [Portarias n.º 307/2021](#), de 17 de dezembro¹², e [n.º 292/2022](#), de 9 de dezembro, respetivamente.

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

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

¹¹ Texto consolidado.

¹² Texto consolidado.

A possibilidade de reduzir a idade de reforma em função do exercício de uma profissão especialmente desgastante foi introduzida na legislação com a redação que o [Decreto n.º 486/73](#), de 27 de setembro, deu ao artigo 88.º do [Decreto n.º 45266](#), de 23 de setembro de 1963¹³, ao prever que o ministro competente podia reduzir a idade de reforma prevista naquele artigo relativamente aos beneficiários que exercessem profissões especialmente desgastantes. No entanto, apenas em sede de legislação fiscal, mais propriamente no [artigo 27.º](#) do [Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares](#)¹⁴ (CIRS) é que se encontra uma definição de «profissões de desgaste rápido», considerando-se como tal «as de praticantes desportivos, definidos como tal no competente diploma regulamentar, as de mineiros e as de pescadores».

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

Os trabalhadores abrangidos por acordos internacionais na Região Autónoma dos Açores, nomeadamente os que se encontravam ao serviço do destacamento das Forças Armadas dos Estados Unidos instalado na Base das Lajes e os que prestaram serviço na Estação de Telemedidas da República Francesa que funcionou na ilha das Flores, ao abrigo dos respetivos acordos internacionais, de acordo com o previsto na [Lei n.º 32/96](#), de 16 de agosto¹⁵, acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 45 anos e 1 mês na data da cessação do respetivo contrato de trabalho e pelo menos 15 anos com registo de remunerações, dos quais 10 correspondam a

¹³ Este diploma promulga o Regulamento Geral das Caixas Sindicais de Previdência e foi objeto, até à data presente, de [27 alterações](#).

¹⁴ Texto consolidado retirado do portal oficial da Autoridade Tributária e Aduaneira. As referências à legislação em matéria fiscal são feitas para este portal oficial. Consultas efetuadas a 02/10/2023.

¹⁵ Regulamentada pelo [Decreto Legislativo Regional n.º 9/97/A](#), de 3 de junho. Vd. [trabalhos preparatórios](#).

serviço prestado para a entidade empregadora militar estrangeira em período imediatamente anterior à data da cessação do contrato de trabalho.

Os trabalhadores do interior das minas, das lavarias de minério e os trabalhadores da extração ou transformação primária da pedra, incluindo a serragem e corte da pedra em bruto, ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 195/95](#), de 28 de julho¹⁶, e da [Portaria n.º 88/2019](#), de 25 de março, que estabelece as respetivas normas de execução, mantêm a idade normal de pensão de velhice, mas esta é reduzida em 1 ano por cada 2 de serviço efetivo, em trabalho de fundo, nas lavarias de minério, na extração ou na transformação primária da pedra, incluindo a serragem e o corte da pedra em bruto, com o limite de idade de 50 anos e 1 mês, o qual pode ser reduzido até 5 anos, em situações excecionais de conjuntura.

As bordadeiras de casa na Madeira, ao abrigo da [Lei n.º 14/98](#), de 20 de março¹⁷, regulamentada pelo [Decreto-Lei n.º 55/99](#), de 26 de fevereiro, acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 60 anos e 1 mês de idade e pelo menos 15 anos civis com registo de remunerações na atividade de bordadeira de casa da Madeira.

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

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

¹⁶ Texto consolidado.

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

Os trabalhadores da Empresa Nacional de Urânio, S. A., ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 28/2005](#), de 10 de fevereiro, alterado pela [Lei n.º 10/2010](#), de 14 de junho¹⁸, acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 55 anos e 1 mês de idade e pelo menos 15 anos civis com registo de remunerações.

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

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

Os trabalhadores inscritos marítimos da marinha do comércio de longo curso, de cabotagem e costeira e das pescas, de acordo com o previsto na [Portaria de 18 de dezembro de 1975](#)¹⁹, do Ministério dos Assuntos Sociais, publicada no Diário do Governo, 2.ª série, n.º 1, de 2 de janeiro de 1976, alterada pela [Portaria n.º 804/77](#), de 31 de dezembro, e na [Portaria n.º 129/2001](#), de 27 de fevereiro, têm de ter idade igual ou superior a 55 anos e 1 mês e pelo menos 15 anos civis com registo de remunerações nos quadros de mar, considerando-se, para esse efeito, que corresponde a um ano de serviço cada grupo de 273 dias no quadro de mar.

Finalmente, os trabalhadores inscritos marítimos que exercem atividade na pesca, ao abrigo do [Decreto Regulamentar n.º 40/86](#), de 12 de setembro, alterado pelo [Decreto Regulamentar n.º 2/98](#), de 4 de fevereiro, acedem à pensão de velhice com idade igual ou superior a 55 anos e 1 mês, desde que tenham cumprido o prazo de garantia estabelecido para o regime geral (15 anos civis de registo de remunerações) e totalizem, pelo menos, 30 anos de serviço. Aqueles que tenham integrado companhias por um

¹⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁹ Disponibilizada no sítio da *Internet* da Segurança Social, na seguinte ligação: https://www.seg-social.pt/documents/10152/1247718/Port_MAS_18dez75/dc1c1d0c-954b-4cca-ae9f-d7999dc14187/dc1c1d0c-954b-4cca-ae9f-d7999dc14187.

período mínimo de 15 anos podem ver reduzida a idade normal de reforma por aplicação do coeficiente de 33% ao número de anos de serviço efetivo prestado em qualquer tipo de pesca. Para este efeito, contabiliza-se como 1 ano efetivo de serviço a participação em companhias por um período mínimo de 150 dias, seguidos ou interpolados, dentro do mesmo ano civil. Podem também aceder à pensão de velhice com idade igual ou superior a 50 anos e 1 mês, desde que totalizem 40 anos de serviço para pensão de reforma por desgaste físico prematuro que torne inconveniente o prosseguimento da atividade e que não possa ser qualificado como doença profissional. Para este efeito, considera-se 1 ano de serviço cada grupo de 273 dias ocupado em companhias ou nos quadros do mar.

Por sua vez, a aposentação dos trabalhadores da administração pública central, local e regional e de outras entidades públicas que tenham a qualidade de funcionários ou agentes administrativos rege-se pelo Estatuto da Aposentação, promulgado pelo [Decreto-Lei n.º 498/72](#), de 12 de setembro²⁰.

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

Até à entrada em vigor da [Lei n.º 60/2005](#), de 29 de dezembro²¹, que estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões, que ocorreu em 1 de janeiro de 2006, os funcionários públicos eram, aquando da sua admissão, obrigatoriamente inscritos na Caixa Geral de Aposentações. A partir de 2006, os admitidos na função pública passaram a ser inscritos no regime geral da segurança social.

De acordo com o [artigo 3.º](#) deste diploma, a idade de aposentação dos funcionários públicos é progressivamente aumentada até atingir 65 anos, em 2015. A partir dessa altura, a aposentação passa a depender, como sucede no regime geral de segurança

²⁰ Texto consolidado.

²¹ Texto consolidado. Vd. [trabalhos preparatórios](#).

social, do facto de o funcionário atingir a idade normal de acesso à pensão de velhice e contar, pelo menos, 15 anos de serviço.

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

Da carreira de enfermagem

A Lei de Bases da Saúde, aprovada em anexo à [Lei n.º 95/2019](#), de 4 de setembro²², estabelece na Base 29 que «todos os profissionais de saúde que trabalham no Serviço Nacional de saúde (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».

O atual Estatuto do Serviço Nacional de Saúde foi aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 52/2022](#), de 4 de agosto²³. De acordo com o n.º 1 do [artigo 14.º](#), «o funcionamento do SNS é baseado numa força de trabalho que se estrutura em carreiras, planeada e organizada de modo a satisfazer as necessidades assistenciais da população, em termos de disponibilidade, acessibilidade, aceitabilidade e qualidade».

Dispõe o n.º 1 do [artigo 15.º](#) do mesmo diploma que «os profissionais que trabalham no SNS estão sujeitos, em função da natureza jurídica do respetivo estabelecimento ou serviço, às regras próprias da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho²⁴, ou do [Código do Trabalho](#) (CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro». Nesse seguimento, estabelece-se no n.º 1 do [artigo 98.º](#) que «os trabalhadores do estabelecimento de

²² Vd. [trabalhos preparatórios](#).

²³ Texto consolidado.

²⁴ Texto consolidado. Vd. [trabalhos preparatórios](#).

saúde, E. P. E.²⁵, estão sujeitos ao regime do contrato de trabalho, nos termos do CT, bem como ao regime constante dos diplomas que definem o regime legal de carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos».

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

A carreira de enfermagem constitui um corpo especial da função pública, gozando de regras próprias e vem regulada nos [Decretos-Leis n.º 248/2009](#), de 22 de setembro²⁶, que estabelece o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, e [n.º 247/2009](#), também de 22 de setembro²⁷, que estabelece o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica.

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

²⁵ De acordo com o [artigo 56.º](#) do [Decreto-Lei n.º 133/2013](#), de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial «são entidades públicas empresariais as pessoas coletivas de direito público, com natureza empresarial, criadas pelo Estado para prossecução dos seus fins, as quais se regem pelas disposições do presente capítulo e, subsidiariamente, pelas restantes normas do presente decreto-lei».

²⁶ Texto consolidado.

²⁷ Texto consolidado.

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

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

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

No âmbito da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, e em matéria de medidas preventivas, destaca-se a adoção da [Diretiva 89/391/CEE](#) relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho²⁸, e define as obrigações das entidades patronais e dos trabalhadores para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

²⁸ Modificada por:

[Regulamento \(CE\) n.º 1882/2003](#) do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de setembro de 2003 que adapta à Decisão 1999/468/CE do Conselho, as disposições relativas aos comités que

Esta Diretiva-Quadro influenciou a criação de outros atos legislativos, que visavam a saúde e proteção dos trabalhadores, nomeadamente no que se refere às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, prescrições mínimas para a sinalização de segurança e/ou de saúde no trabalho, segurança e saúde na utilização de equipamento de trabalho, movimentação manual de cargas que comportem riscos, prescrições mínimas de segurança e de saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis, prescrições mínimas destinadas a melhorar a proteção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores das indústrias extrativas por perfuração, a céu aberto ou subterrâneas, segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca, proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho, segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho ou agentes biológicos²⁹.

Importa ainda referir Diretivas que fixam normas de segurança base que procuram proteger os trabalhadores contra perigos no trabalho, como a exposição a radiações ionizantes, atmosferas explosivas, vibrações, ruído, campos eletromagnéticos e radiação ótica artificial³⁰, assim como a [Diretiva 92/85/CEE](#), de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho e a [Diretiva 2003/88/CE](#) relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

A Diretiva 89/391/CEE constituiu, também, a base para instituir a [Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho \(EU-OSHA\)](#). A EU-OSHA desenvolveu nesta sede

assistem a Comissão no exercício das suas competências de execução previstas em actos sujeitos ao artigo 251.º do Tratado;

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

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

²⁹ [Diretiva 89/654/CEE](#), [Diretiva 92/58/CEE](#), [Diretiva 89/655/CEE](#), [Diretiva 90/269/CEE](#), [Diretiva 92/57/CEE](#), [Diretiva 92/91/CEE](#), [Diretiva 92/104/CEE](#), [Diretiva 93/103/CE](#), [Diretiva 2004/37/CE](#), [Diretiva 98/24/CE](#), [Diretiva 2000/54/CE](#)

³⁰ [Diretiva 2013/59/Euratom](#), [Diretiva 99/92/CE](#), [Diretiva 2002/44/CE](#), [Diretiva 2003/10/CE](#), [Diretiva 2004/40/CE](#), [Diretiva 2006/25/CE](#)

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

O atual [Quadro Estratégico](#) para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 de junho de 2021 «visa mobilizar as instituições da UE, os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas pertinentes em torno de prioridades comuns de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Aplica-se a todas as partes envolvidas na saúde e segurança no trabalho [SST] (administrações nacionais, incluindo inspeções do trabalho, empregadores, trabalhadores e outros intervenientes relevantes em matéria de SST) e estabelece um quadro de ação, cooperação e intercâmbio». Mais se refere neste documento que «A Comissão trabalhará com os Estados-Membros e os parceiros sociais para: i) fazer face à mudança no novo mundo do trabalho; ii) melhorar a prevenção de acidentes e doenças profissionais, em conformidade com a abordagem «visão zero»; e iii) aumentar o grau de preparação para eventuais crises sanitárias futuras».

Destaca-se ainda nesta sede o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), proclamado em 2017, com o intuito de garantir aos cidadãos novos e efetivos direitos em três categorias-chave: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção social e inclusão. Dos seus [20 princípios](#), os que se referem a condições de trabalho justas englobam um emprego seguro e adaptável, bem como um ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e proteção de dados, referindo

que «os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais, que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho».

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

- **Âmbito internacional**
Países analisados

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

ESPANHA

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

A idade legal de reforma vai progressivamente subindo até atingir os 67 anos em 2027, conforme determinado no [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) (consolidado)³¹, cuja evolução pode ser consultada neste [quadro](#)³².

³¹ Texto retirado do portal legislativo espanhol *BOE.ES*. Todas as referências legislativas relativas a Espanha são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 02/10/2023.

³² Informação do Portal da Segurança Social. Consulta efetuada a 02/10/2023.

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

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

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

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

O [*artículo 206*](#) do texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social* aprobado por el [*Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*](#), prevê também que a idade mínima exigida para ter direito a uma pensão de reforma no Regime Geral da Segurança Social pode ser diminuída por decreto régio, sob proposta do titular do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, nos grupos ou atividades profissionais cujos trabalhos sejam de natureza excecionalmente árdua, tóxica, perigosa ou insalubre e apresentem elevadas taxas de morbilidade ou mortalidade, desde que os trabalhadores afetados credenciem na respetiva profissão ou trabalho o mínimo de atividade que for estabelecido.

De acordo com a [informação da Segurança Social Espanhola](#)³³, os enfermeiros não estão incluídos nesses grupos.

FRANÇA

Em França, a idade legal para reforma, em 2023, está fixada, em termos gerais, nos 64 anos (*article L161-17-2* do *Code de la sécurité sociale*³⁴), variando, no caso da função pública conforme o funcionário esteja classificado na categoria sedentária ou categoria ativa.

No que diz respeito aos [enfermeiros](#)³⁵, podem reformar-se aos 60 anos aqueles que tenham optado pela sua integração nos novos corpos sedentários da categoria A, e, no serviço público hospitalar, aqueles que passaram a integrar o corpo de gestores de saúde da categoria A.

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

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

O portal da Segurança Social francesa disponibiliza informação sobre esse sistema [aqui](#)³⁶.

³³ Informação constante no respetivo Portal Oficial. Consulta efetuada a 02/10/2023.

³⁴ Diploma retirado do portal oficial Legifrance.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 02/10/2023.

³⁵ Informação constante no Portal Oficial *Service-public.fr*. Consulta efetuada a 02/10/2023.

³⁶ Informação retirada do portal oficial. Consulta efetuada a 02/10/2023.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que o agendamento do debate da [Petição n.º 37/XV/1.ª](#) - Enfermeiros - Pelo direito do acesso ao estatuto de Profissão de Alto Risco e de Desgaste Rápido, apresentada por Eduardo Bernardino e outros (31.875 assinaturas), para a sessão plenária de 12 de outubro de 2023 **arrastou** a discussão na generalidade, não só da iniciativa aqui em análise, mas também do [Projeto de Lei n.º 790/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Reconhece aos enfermeiros o estatuto de profissão de desgaste rápido e o direito a reforma antecipada, alterando o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, e o Código do IRS, do [Projeto de Lei n.º 908/XV/2.ª \(BE\)](#) - Criação de um estatuto de risco e penosidade para os profissionais de saúde, do [Projeto de Resolução n.º 895/XV/2.ª \(PSD\)](#) - Recomenda ao Governo que defina o enquadramento legal geral das Profissões de Desgaste Rápido e a sua regulamentação e do [Projeto de Resolução n.º 897/XV/2.ª \(PCP\)](#) - Definição e regulamentação de um regime laboral e de aposentação específico para os enfermeiros.

Estão, ainda, **pendentes** a [Petição n.º 13/XV/1.ª](#) - Enfermeiros reclamam descongelamento da carreira e avaliação de desempenho igual aos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira, da autoria da ASPE-Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros e outros (11.939 assinaturas), que aguarda o agendamento da discussão em Plenário, e a [Petição n.º 135/XV/1.ª](#) - Enfermeiros reclamam a correta contabilização de pontos no descongelamento de carreira, subscrita por Rosa Sandra do Souto Carvalho e Castro e outros (7.944 assinaturas), que por ora se encontra em apreciação na 9.ª Comissão.

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

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

- [Projeto de Lei n.º 151/XV/1.ª \(BE\)](#) - Alteração da carreira de enfermagem, de forma a valorizar estes profissionais tão importantes para o Serviço Nacional de Saúde e para o País;
- [Projeto de Lei n.º 186/XV/1.ª \(CH\)](#) - Procede à equiparação entre os enfermeiros vinculados por contrato individual de trabalho (CIT) e enfermeiros vinculados com contrato de funções públicas (CTFP) para efeitos de remunerações e posições remuneratórias;
- [Projeto de Lei n.º 196/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Altera a carreira de enfermagem, repondo a justiça e valorizando trabalhadores essenciais ao Serviço Nacional de Saúde e ao país, alterando diversos diplomas;
- [Projeto de Lei n.º 496/XV/1.ª \(BE\)](#) - Criação de um estatuto de risco e penosidade para os profissionais de saúde;
- [Projeto de Lei n.º 501/XV/1.ª \(CH\)](#) - Reconhece a profissão de enfermeiro como de desgaste rápido e antecipa a idade de reforma;
- [Projeto de Lei n.º 788/XV/1.ª \(BE\)](#) - Progressões, salários e condições de trabalho para os profissionais de enfermagem do Serviço Nacional de Saúde e dos serviços e organismos sob administração direta ou indireta do Ministério da Saúde;
- [Projeto de Resolução n.º 323/XV/1.ª \(PAN\)](#) - Recomenda ao Governo que proceda à criação de um Grupo de Trabalho para a alteração do enquadramento legal das profissões de desgaste rápido, que defina critérios para a atribuição desta qualificação e identifique um elenco exemplificativo de tais profissões;
- [Projeto de Resolução n.º 396/XV/1.ª \(PCP\)](#) - Definição e regulamentação de um regime laboral e de aposentação específico para os enfermeiros.

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

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

- [Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Altera o regime da carreira especial de enfermagem, de forma a garantir posicionamentos remuneratórios e progressões de carreira mais justos e condizentes com o reconhecimento que os profissionais de enfermagem merecem;

- [Projeto de Lei n.º 404/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Medidas de valorização e proteção dos profissionais da saúde;
- [Projeto de Lei n.º 405/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Altera o Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, de forma a garantir uma mais justa transição para a categoria de enfermeiro especialista por parte de enfermeiros que desempenharam ou desempenham funções de direção ou chefia;
- [Projeto de Lei n.º 407/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Dignificação da carreira de enfermagem (primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro);
- [Projeto de Lei n.º 447/XIV/1.ª \(CDS-PP\)](#) - Altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde (3ª alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro e 3.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro);
- [Projeto de Resolução n.º 385/XIV/1.ª \(CH\)](#) - Pela atribuição de um subsídio de risco aos profissionais que se encontram na linha da frente ao combate da pandemia;
- [Projeto de Resolução n.º 785/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - Reconhece a penosidade e risco da profissão de enfermagem e recomenda ao Governo que tome medidas para a definição e regulamentação de um regime laboral e de aposentação específico para os enfermeiros;
- [Projeto de Resolução n.º 786/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - Reconhece a penosidade e risco da profissão de enfermagem e recomenda ao Governo que tome medidas para a definição e regulamentação de um regime laboral e de aposentação específico para os enfermeiros.

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

- [Projeto de Lei n.º 990/XIV/3.ª \(BE\)](#) - Alteração da carreira de enfermagem, de forma a valorizar estes profissionais tão importantes para o Serviço Nacional de Saúde e para o país;
- [Projeto de Lei n.º 1005/XIV/3.ª \(PAN\)](#) - Altera a carreira de enfermagem, repondo a justiça e valorizando trabalhadores essenciais ao Serviço Nacional de Saúde e ao país, alterando diversos diplomas;

- [Projeto de Lei n.º 1006/XIV/3.ª \(PAN\)](#) - Aprova um regime excecional de avaliação do desempenho dos profissionais das carreiras de enfermagem do Serviço Nacional de Saúde para o biénio de 2019-2020, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Entre a atual e a anterior Legislatura, foram de igual modo **concluídas** as seguintes petições sobre esta temática:

- [Petição n.º 34/XV/1.ª](#) - Pela revisão da Carreira dos Enfermeiros, cujo primeiro subscritor é Pedro Emanuel da Costa Pereira Ribeiro (301 assinaturas);
- [Petição n.º 19/XIV/1.ª](#) - Enfermeiros - Pela criação de um estatuto oficial de profissão de desgaste rápido e atribuição de subsídio de risco, promovida por Eduardo Bernardino e outros (14.261 assinaturas);
- [Petição n.º 250/XIV/2.ª](#) - Os enfermeiros com contrato individual de trabalho (CIT) solicitam igualdade em relação aos que têm contrato de funções públicas, assinada por José Bruno Teixeira Alves e outros (9.069 assinaturas);
- [Petição n.º 310/XIV/2.ª](#) - Enfermeiros - Pelo direito do acesso à reforma com pelo menos 55 anos de idade, da iniciativa de Eduardo Bernardino e outros (11.186 assinaturas).

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

A iniciativa *sub iudice* não foi submetida a consulta pública no momento da sua distribuição, por se considerar que não versava diretamente sobre legislação do trabalho (nos termos do [artigo 469.º](#) e seguintes do [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 13 de fevereiro), podendo a Comissão, ainda assim, decidir promover a sua discussão pública, caso o entenda, na fase de especialidade ou de nova apreciação na generalidade, bem como outras audições ou consultas que considerar oportunas.

Qualquer contributo eventualmente recebido neste âmbito será disponibilizado na página eletrónica da Comissão, no separador destinado a [Contributos Externos](#).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

BERNARDINO, Eduardo – **Satisfação profissional dos enfermeiros em Portugal** [Em linha] : **análise estatística**. [S.l. : s.n.], 2018. [Consult. 4 out. 2023]. Disponível em

WWW:

<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140683&img=29081&save=true>>.

Resumo: Segundo o autor deste estudo, «um profissional satisfeito é um profissional que produz mais e melhor». Partindo deste princípio, este estudo, realizado em 2018, pretendeu avaliar o grau de satisfação dos enfermeiros portugueses. Em complemento da revisão da literatura, que incidiu sobre trabalhos académicos realizados entre 2003 e 2017, o autor aplicou um questionário aos profissionais de enfermagem (contabilizados, à data, pela Ordem dos Enfermeiros, em 71 802 indivíduos). A primeira secção do inquérito, de «contextualização profissional», serviu para apurar as características globais do universo de estudo: sexo, tipologia de unidade onde exerce funções, tipologia de vínculo laboral, habilitações académicas, funções de gestão, tempo de serviço, sindicalizado ou não. No tópico «tipologia de vínculo», o estudo apurou que «enfermeiros inquiridos com Contrato Individual de Trabalho apresentaram um valor de 51% e enfermeiros com Contrato de Trabalho de Funções Públicas apresentaram um valor de 41,5%, sendo os restantes vínculos de trabalho indefinidos (onde se enquadravam, por exemplo, o trabalho a recibos verdes).» A segunda secção debruçou-se sobre a questão da satisfação profissional, abordando as temáticas da profissão, carreira, remuneração, local de trabalho e chefia de serviço. Destacam-se alguns resultados: 61% dos inquiridos afirmou estar insatisfeito (41,3%) ou muito insatisfeito (19,7%) com a profissão, o que, cruzado com os dados da literatura analisada, revela «de uma forma geral, ao longo do tempo, um agravamento no nível de insatisfação»; 90,9% afirmou estar insatisfeito (34,4%) ou muito insatisfeito (56,5%) com a carreira profissional; 96,5% revelou-se insatisfeito (30,3%) ou muito insatisfeito (66,2%) com a remuneração auferida. Também nestes dois aspetos, o autor considera que «podemos concluir que a revisão bibliográfica [...] apoia fortemente os resultados obtidos: os enfermeiros não estão nada satisfeitos com a sua carreira profissional e a sua remuneração. Este estudo vem salientar o agravamento do grau de insatisfação para com a carreira profissional de Enfermagem». Acrescenta que «desde 2009, passaram a existir duas carreiras distintas de Enfermagem, uma para enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho a exercer funções em instituições públicas – Carreira Geral de Enfermagem e outra para enfermeiros com Contrato de Trabalho de Funções Públicas a exercer funções em instituições públicas (antigos funcionários da função pública). Relativamente aos enfermeiros a exercer funções em instituições privadas,

sabe-se que durante muito tempo não existiu carreira nenhuma, e que as mesmas celebravam contratos individuais de trabalho, com valores individuais, sendo que algumas instituições desenvolveram anarquicamente “carreiras marginais, internas, de enfermagem”.»

DESGASTE PROFISSIONAL em enfermeiros assistenciais : uma análise do serviço público ao privado. **Temas em saúde** [Em linha] . João Pessoa. ISSN 2447-2131. Vol. 17, Nº 2, p. 80-89, 2017. [Consult. 3 out. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://temasensaude.com/wp-content/uploads/2017/08/17206.pdf>>.

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

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

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

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

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

As autoras realizaram «um estudo de natureza quantitativa, descritivo, correlacional e analítico, retrospectivo e transversal», com base numa «amostra não probabilística,

constituída por 534 enfermeiros portugueses (23.8% homens e 76.2% mulheres, com idades entre os 21 e 57 anos», tendo utilizado como instrumento de colheita de dados um «questionário sociodemográfico e profissional; Escala de Satisfação e Realização; Questionário de Copenhagen Burnout Inventory.»

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

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