

## Projeto de Lei n.º 763/XIV/2.ª (PCP)

### **Reforço dos Direitos dos Trabalhadores da Saúde**

Data de admissão: 29 de março de 2021

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª)

## **Índice**

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

**Elaborado por:** Maria Leitão e Fernando Bento Ribeiro (DILP), Rafael Silva (DAPLEN), Luís Silva (BIB), Elodie Rocha e Susana Fazenda (DAC)

**Data:** 07 de maio de 2021

## I. Análise da iniciativa

---

- **A iniciativa**

Com o presente projeto de lei, os autores da iniciativa propõem «medidas concretas que reforçam os direitos dos trabalhadores da saúde, resolvendo alguns dos problemas que persistem no SNS, assegurando um vínculo efetivo a todos, considerando que todo o trabalho prestado é considerado através da contabilização dos pontos para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório» ([artigo 18.º do Orçamento do Estado para 2018](#)), e «consagrando a aplicação do horário de trabalho de 35 horas».

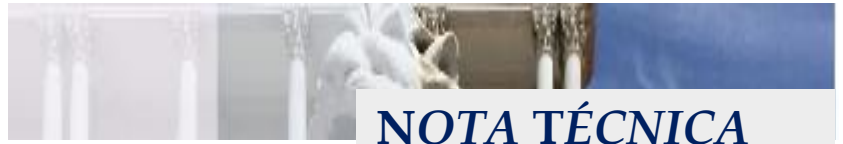
Este projeto de lei tem sete artigos: do primeiro consta o objeto; do segundo, o âmbito; do terceiro, a conversão de contratos de trabalho; do quarto, o tempo de serviço; do quinto, a contagem dos pontos para efeitos de descongelamento das carreiras; do sexto, o horário de trabalho e do sétimo a entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Nos termos do n.º 1 do [artigo 64.º](#) da [Constituição da República Portuguesa](#)<sup>1</sup>, «todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover». A alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo estipula, ainda, que o direito à proteção da saúde é realizado, nomeadamente, «através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito». Para assegurar o direito à proteção da saúde, e de acordo com a alínea b) do n.º 3 também do mesmo artigo e diploma, incumbe prioritariamente ao Estado «garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde». Acresce mencionar a parte final da alínea c) do n.º 2 do [artigo 58.º](#) da Lei

---

<sup>1</sup> Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet do Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.



Fundamental que estabelece que, para «assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover (...) a valorização profissional dos trabalhadores».

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

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

<sup>2</sup> A [Lei n.º 56/79, de 15 de setembro](#), foi alterada pelos Decretos-Leis n.ºs [254/82, de 29 de junho](#), e [361/93, de 15 de outubro](#). Ver, ainda, o [acórdão n.º 39/84](#).

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

trabalham no SNS têm direito a uma carreira profissional que reconheça a sua diferenciação, devendo o Estado promover uma política de recursos humanos que garanta a estabilidade do vínculo aos profissionais, o combate à precariedade e à existência de trabalhadores sem vínculo, o trabalho em equipa, multidisciplinar e de complementaridade entre os diferentes profissionais de saúde e a sua formação profissional contínua e permanente», valorizando, assim, «a dedicação plena como regime de trabalho dos profissionais de saúde do SNS e podendo, para isso, estabelecer incentivos».

Os trabalhadores da área da saúde, mercê da sua multidisciplinaridade, agregam-se em diversos grupos profissionais ou carreiras, cujas atividades são desenvolvidas em termos interdisciplinares. Por um lado, cumpre mencionar os profissionais de saúde que devem deter uma habilitação apropriada para o exercício da sua atividade, sendo que estas categorias estão sujeitas a inscrição na respetiva Ordem profissional: enfermeiros, farmacêuticos, médicos, médicos dentistas, nutricionistas e psicólogos. Por outro, relevam-se as profissões das áreas de diagnóstico e terapêutica regulamentadas pelo [Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de agosto](#), que compreendem a realização das atividades constantes do anexo ao [Decreto-Lei n.º 261/93, de 24 de julho](#), tendo como matriz a utilização de técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção, diagnóstico e tratamento da doença, ou de reabilitação. Por fim, referem-se as carreiras gerais que incluem os assistentes técnicos, assistentes operacionais, técnicos superiores, informáticos e outros, sendo que estes últimos incluem, nomeadamente, pessoal dirigente, administradores hospitalares, inspetores e técnicos de emergência pré-hospitalar. Cada grupo profissional apresenta as suas especificidades podendo ser consultada informação sobre esta matéria, nomeadamente, no sítio da Administração Central do Sistema de Saúde ([carreiras](#)<sup>4</sup>).

As carreiras mencionadas, independentemente de serem corpos especiais ou não, são reguladas no caso dos trabalhadores com relação jurídica de emprego público, nos

---

<sup>4</sup> <http://www.acss.min-saude.pt/category/profissionais/carreiras/>

termos definidos na [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no caso dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho, nos termos de [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados integrados no SNS, as carreiras são estabelecidas nos termos dos diplomas legais que definem o regime jurídico dos trabalhadores das referidas entidades, sem prejuízo do previsto no regime laboral e dos termos acordados no respetivo instrumento de regulação coletiva de trabalho.

Segundo o [Relatório Social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde de 2018](#)<sup>5</sup>, em dezembro daquele ano, o balanço era o seguinte:

Grupos Profissionais	Número de trabalhadores	%
Médicos	29 291	21,60%
Enfermeiros	44 932	33,20%
Técnicos Superiores de Saúde + Farmacêuticos	1 777	1,30%
Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	8 568	6,30%
Assistentes Técnicos	16 580	12,20%
Assistentes Operacionais	26 740	19,70%
Técnicos Superiores	4 386	3,20%
Informáticos	620	0,50%
Outros	2 507	1,90%
Total	135 401	100,00%

**Fonte:** Dados provenientes do RHV (dezembro 2018), e outros dados disponibilizados pelas instituições (PPP).

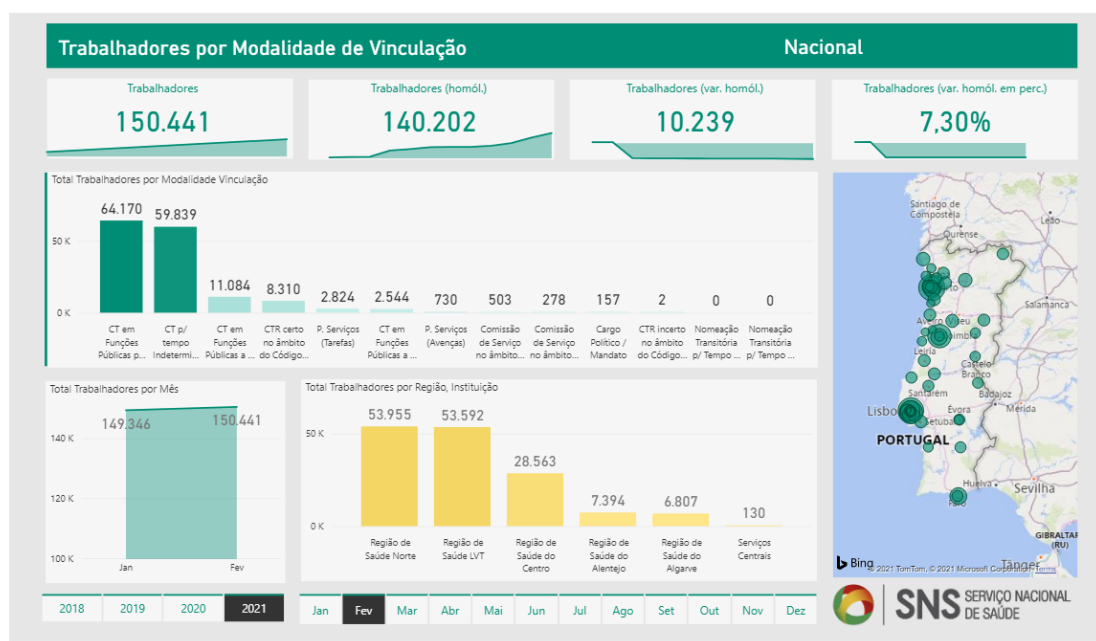
Com a pandemia da Covid-19 o número de profissionais da saúde tem vindo a aumentar, gradualmente, de acordo com a [análise mensal do balanço social](#)<sup>6</sup> do Portal do SNS relativa ao mês de fevereiro de 2021:

<sup>5</sup> [http://www.acss.min-saude.pt/wp-content/uploads/2019/09/Relatorio-Social-MS\\_SNS\\_2018\\_vf.pdf](http://www.acss.min-saude.pt/wp-content/uploads/2019/09/Relatorio-Social-MS_SNS_2018_vf.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.sns.gov.pt/monitorizacao-do-sns/analise-mensal-do-balanco-social/>



Neste balanço pode, ainda, ser consultada a evolução do número de trabalhadores por modalidade de vinculação:



Recentemente, em 15 de fevereiro de 2021, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público divulgou a [Síntese Estatística do Emprego Público – 4.º Trimestre de 2020](#)<sup>7,8</sup>. De acordo com a mesma, «a 31 de dezembro de 2020, o emprego no sector das administrações públicas situou-se em 718 823 postos de trabalho, assinalando um aumento de 19 792 postos de trabalho, face a 31 de dezembro de 2019. Em termos homólogos, o emprego aumentou 2,8%. (...) Entre as carreiras que mais contribuíram para esse aumento salientam-se, nas EPE do SNS, as carreiras de enfermeiro (+2 736), de assistente operacional (+2 696) e de técnico de diagnóstico e terapêutica (+639)».

Sobre esta matéria cumpre referir que a epidemia de SARS-COV-2 e as medidas adequadas a assegurar a prevenção, contenção, mitigação e tratamento da COVID-19 vieram aumentar a necessidade de resposta do SNS, e, conseqüentemente, exigir o reforço de profissionais de saúde, pelo que o [Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março](#), ([versão consolidada](#)) retificado pela [Declaração de Retificação n.º 11-B/2020, de 16 de março](#), adotou um conjunto de medidas excecionais e temporárias de resposta à pandemia através, designadamente, da possibilidade de contratação de trabalhadores para os órgãos, organismos, serviços e demais entidades, incluindo o setor público empresarial do Ministério da Saúde, mediante a constituição de vínculos de emprego a termo (n.º 2 do artigo 6.º).

Posteriormente, a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho](#), veio aprovar o Programa de Estabilização Económica e Social, tendo previsto a constituição de 2995 relações jurídicas de emprego no contexto de pandemia, sem prejuízo de contratações de profissionais de saúde ao abrigo de procedimentos concursais específicos, conforme consta do seguinte quadro:

---

<sup>7</sup> A Síntese Estatística do Emprego Público é uma publicação trimestral, através da qual a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público divulga informação estatística de síntese sobre emprego público no âmbito das estatísticas do mercado de trabalho.

<sup>8</sup> <https://www.dgaep.gov.pt/>

Grupo profissional	N.º de trabalhadores	Estimativa de encargos financeiros (abril/dez 2020)
Enfermeiros	912	12 227 972,27 €
TSDT	220	2 953 648,80 €
Assistentes Técnicos	480	3 375 553,47 €
Assistentes Operacionais	1320	9 482 803,26 €
Outros	63	855 415,90 €
TOTAL	2995	28 895 393,70 €

Seguiu-se o [Decreto-Lei n.º 89/2020, de 16 de outubro](#), ([versão consolidada](#)) alterado pelo [Decreto-Lei n.º 106-A/2020, de 30 de dezembro](#), diploma que estabeleceu um regime excecional de constituição de relações jurídicas de emprego sem termo ou por tempo indeterminado nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades, incluindo o setor público empresarial do Ministério da Saúde, para a prestação direta de cuidados de saúde e para a prestação de serviços de suporte. Este diploma aplica-se apenas às relações jurídicas de emprego que tenham sido constituídas ao abrigo do regime previsto no n.º 3 do [artigo 6.º](#) do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, que estipula que «até 30 de junho de 2021, o membro do Governo responsável pela área da saúde pode, com faculdade de delegação, autorizar a constituição de vínculos de emprego a termo resolutivo incerto para exercício de funções relacionadas com a pandemia da doença COVID-19, nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades, incluindo o setor público empresarial do Ministério da Saúde, sempre que essa contratação se mostre indispensável para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade no âmbito da pandemia da doença COVID-19 e enquanto essa situação se mantiver, com dispensa do cumprimento de quaisquer outras formalidades». A este requisito acresce, por um lado, a necessidade das relações jurídicas de emprego terem de perfazer a duração de oito meses até ao final do mês de março de 2021 e, por outro, o já mencionado limite de 2995 para o número total de trabalhadores a admitir nestas circunstâncias (ponto 3.1.2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho).

De referir que «a celebração dos contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente decreto-lei se encontrem em exercício de funções nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades do Ministério da Saúde, ao abrigo do regime excecional de contratação previsto no n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, é precedida de procedimento concursal, a que podem também ser opositores outros trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, sem prejuízo do recurso a reservas de recrutamento constituídas em anteriores procedimentos concursais e desde que observados os requisitos legalmente previstos».

O Orçamento do Estado para 2021, aprovado pela [Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro](#), estabelece no [artigo 296.º](#) que «até ao final do primeiro trimestre de 2021, o Governo procede ao levantamento das necessidades de profissionais de saúde, tendo em vista a concretização de 4200 contratações, nomeadamente 2100 contratações por semestre, de acordo com o quadro de referência de contratações para o ano de 2021 previsto no Plano de Melhoria da Resposta do SNS, aprovado pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 198/2019, de 27 de dezembro](#), tendo particular incidência nos cuidados de saúde primários». Efetivamente, a mencionada Resolução aprovou o quadro de referência para novos recrutamentos, fixando o número limite de 8400 profissionais de saúde, em 2020 e 2021, distribuídos por todos os grupos profissionais. De igual modo, o [artigo 295.º](#) determina que «até ao final do primeiro trimestre de 2021, são abertos procedimentos concursais, (...) tendo em vista a contratação de 261 profissionais para o INEM, I. P., incluindo seis profissionais para o Centro de Apoio Psicológico e Intervenção em Crise», e o [artigo 297.º](#) prevê o reforço em 2021 das unidades de saúde pública, estabelecendo que serão criadas em cada unidade de saúde pública, as vagas necessárias para cumprir os rácios de médicos com o grau de especialista em saúde pública, enfermeiros e técnicos de saúde ambiental, sendo o provimento das vagas concretizado até 31 de março de 2021, e efetuado mediante a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Ainda no âmbito da contratação de trabalhadores na área da saúde cumpre destacar o [artigo 299.º](#), relativo aos procedimentos concursais referentes às épocas normal e especial de 2021, para recrutamento de médicos recém-especialistas que concluíram com aproveitamento a formação específica. Com esse fim, estipula-se, que «com vista à constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, no caso dos estabelecimentos e serviços integrados no setor público administrativo, ou com vista à celebração de contratos de trabalho, no caso das entidades com natureza de entidade pública empresarial», são lançados os respetivos procedimentos concursais, respetivamente, «nos meses de maio ou junho e outubro ou novembro, mas nunca depois de decorrido o prazo de 30 dias sobre a homologação e afixação da lista de classificação final do internato médico de todas as especialidades». Acrescenta o [artigo 300.º](#) que «até 30 de junho de 2021, é realizado um concurso excecional que permita o acesso à formação médica especializada pelos médicos internos que, a partir de 2015, inclusive, não tiveram acesso por falta de capacidades formativas».

Os níveis retributivos, incluindo suplementos remuneratórios, dos trabalhadores com contrato de trabalho no âmbito dos estabelecimentos ou serviços do SNS com natureza de entidade pública empresarial, celebrado após a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2021, não podem ser superiores e são estabelecidos nos mesmos termos dos correspondentes aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos em carreiras gerais ou especiais e é aplicável a todos os profissionais de saúde, independentemente da natureza jurídica da relação de emprego, bem como do serviço ou estabelecimento de saúde, desde que integrado no SNS, em que exerçam funções, sendo definidos, por via do decreto-lei de execução orçamental<sup>9</sup>, os termos em que podem ser excecionados (n.ºs 1 e 3 do [artigo 48.º](#)). Por sua vez, o [artigo 53.º](#) consagra a consolidação da mobilidade e cedência no âmbito do Serviço Nacional de

---

<sup>9</sup> O decreto-lei de execução orçamental referente ao Orçamento do Estado para 2021, ainda não foi publicado.

Saúde a efetuar mediante procedimento concursal, exclusivamente aberto para estes trabalhadores, para a carreira e categoria correspondentes.

Do Orçamento do Estado para 2021 importa também salientar o [artigo 298.º](#), que prevê que, no período pós-pandemia, o Governo procede à regulamentação do n.º 3 da base 29 da Lei de Bases da Saúde, aprovada em anexo à Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro, através da «aplicação progressiva do regime de trabalho em dedicação plena, nomeadamente aos coordenadores de unidades de saúde familiar e diretores de centros de responsabilidade integrados, baseado em critérios de desempenho e respetivos incentivos».

A terminar, importa mencionar o [Relatório Primavera de 2019](#)<sup>10</sup> do [Observatório Português dos Sistemas de Saúde](#)<sup>11,12</sup> e os sítios do [Serviço Nacional de Saúde \(Relatório Social de 2018\)](#)<sup>13</sup>, da [Entidade Reguladora da Saúde](#)<sup>14</sup>, da [Ordem dos Médicos](#) e da [Ordem dos Enfermeiros](#), onde pode ser encontrada diversa informação conexas com a matéria da presente iniciativa.

## II. Enquadramento parlamentar

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

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que, neste momento, não se encontra pendente qualquer petição sobre matéria idêntica ou conexas, embora estejam em apreciação o [Projeto de Lei n.º 509/XIV/2.ª \(PCP\)](#) – Valorização dos

<sup>10</sup> <http://opss.pt/wp-content/uploads/2019/07/RP2019.pdf>

<sup>11</sup> O Observatório Português dos Sistemas de Saúde é uma parceria entre a Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade NOVA de Lisboa (ENSP-NOVA), Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP), Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra (CEISUC), Universidade de Évora, e a Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa.

<sup>12</sup> <https://opss.pt/>

<sup>13</sup> <https://www.sns.gov.pt/noticias/2019/09/24/relatorio-social-do-ministerio-da-saude-e-do-sns/>

<sup>14</sup> <https://www.ers.pt/pt/>

trabalhadores da saúde e o [Projeto de Resolução n.º 1155/XIV/2.ª \(PCP\)](#) – Valorização Profissional, Social e Remuneratória dos Trabalhadores da Saúde, pendentes na 13.ª Comissão; o [Projeto de Resolução n.º 174/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Programa de Valorização dos Profissionais de Saúde e o [Projeto de Resolução n.º 217/XIV/1.ª \(BE\)](#) -Valorizar os profissionais do Serviço Nacional de Saúde, ambos pendentes na 9.ª Comissão de Saúde.

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

Efetuada consulta à mesma base de dados, verifica-se que, na presente legislatura, foi apresentado o [Projeto de Lei n.º 404/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Medidas de valorização e proteção dos profissionais da saúde, rejeitado na reunião plenária n.º 33, de 22 de dezembro de 2020.

### III. **Apreciação dos requisitos formais**

---

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

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento),<sup>15</sup> 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 da alínea *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.

Observa o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 123.º do Regimento e assume a forma

---

<sup>15</sup> As ligações para a Constituição, o Regimento e a lei formulário são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento.

A iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Encontram-se igualmente respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais, exceto quanto ao limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, conhecido como «norma travão», que deve ser salvaguardado no decurso do processo legislativo. Com efeito, o disposto nos artigos 3.º, 4.º e 5.º parecem implicar um aumento de despesas e o artigo 7.º prevê que a iniciativa entre em vigor no dia seguinte ao da sua publicação. Assim, esta norma de entrada em vigor poderá, por exemplo, ser alterada de modo a que a norma com efeitos orçamentais apenas produza efeitos ou entre em vigor com a publicação da lei do Orçamento do Estado subsequente.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 26 de março de 2021. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.<sup>a</sup>), em conexão com a Comissão de Saúde (9.<sup>a</sup>), a 29 de março, por despacho de S. Ex.<sup>a</sup> o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em sessão plenária no dia 31 de março.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - «Reforço dos Direitos dos Trabalhadores da Saúde» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º

2 do artigo 7.º da [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#),<sup>16</sup> conhecida como lei formulário. Pode ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, através da sua redação sem a utilização de maiúsculas (com exceção da primeira palavra): «Reforço dos direitos dos trabalhadores da saúde».

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 n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 7.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

#### IV. Análise de direito comparado

---

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

O artigo 151.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia ([TFUE](#)<sup>17</sup>) estabelece que *a União e os Estados-Membros (...) terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um*

---

<sup>16</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014, de 11 de julho.

<sup>17</sup> [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF)

nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões. Além disso, o artigo 153.º do [TFUE](#)<sup>18</sup> dispõe que, a fim de realizar os objetivos enunciados, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio, designadamente, das condições de trabalho.

A [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#)<sup>19</sup> estabelece no seu artigo 31.º que *todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas*.

Ademais, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#)<sup>20</sup> <sup>21</sup> baseia-se em 20 princípios fundamentais estruturados em torno de três categorias: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção e inclusões sociais. No âmbito do princípio n.º 5 que diz respeito a Emprego seguro e adaptável, é referido que *as relações de trabalho que conduzem a condições de trabalho precárias devem ser evitadas*.

Em 2017, a [Resolução do Parlamento Europeu sobre condições de trabalho e o emprego precário](#)<sup>22</sup> refere que *as condições de trabalho precário, incluindo o trabalho não declarado e o falso trabalho por conta própria, têm um impacto a longo prazo na saúde mental e no bem-estar físico, podendo expor os trabalhadores a um maior risco de pobreza, exclusão social e deterioração dos seus direitos fundamentais*. Assim, exorta a Comissão e os estados-Membros a combaterem todas as práticas suscetíveis de originar um aumento do trabalho precário, contribuindo desse modo para a meta da redução da Europa 2020.

<sup>18</sup> [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF)

<sup>19</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000X1218\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000X1218(01)&from=EN)

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt)

<sup>21</sup> O Pilar Europeu dos Direitos Sociais foi assinado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão em 17 de novembro de 2017, na Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento que se realizou em Gotemburgo, na Suécia.

<sup>22</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_PT.html)

A [Estratégia Europa 2020](#)<sup>23</sup> visa o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo tendo sido definidas cinco metas para atingir este objetivo no domínio do emprego, da investigação e inovação, das alterações climáticas e sustentabilidade energética, da educação e da luta contra a pobreza e a exclusão social.

Na sua [Resolução de 13 de março de 2019 sobre o Semestre europeu](#)<sup>24</sup>, o Parlamento salientou que os objetivos e compromissos sociais da UE são tão importantes como os seus objetivos económicos.

No quadro do surto da COVID-19, na sua [Resolução de 10 de julho de 2020](#)<sup>25</sup> sobre a [proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros](#)<sup>26</sup>, o Parlamento Europeu apelou à adoção de medidas que visem atenuar o impacto das consequências negativas da pandemia, sobretudo no mercado de trabalho.

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha, França e Itália.

- ESPANHA**

As condições de recrutamento dos funcionários públicos da área da saúde encontram-se estabelecidas na [Ley 55/2003, de 16 de diciembre](#)<sup>27</sup>, *del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*, aplicável a todos os trabalhadores que desempenham funções nos centros e instituições sanitárias dos serviços de saúde das comunidades autónomas e da Administração Geral do Estado (artigo 2).

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\\_pt](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_pt)

<sup>24</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0202\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0202_PT.html)

<sup>25</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-07-10\\_PT.html#sdocta6](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-07-10_PT.html#sdocta6)

<sup>26</sup> <https://secure.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20200070.do>

<sup>27</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial espanhola [www.boe.es](http://www.boe.es).

O ingresso nas diversas carreiras da área da saúde do Serviço Nacional de Saúde é realizado através de procedimento concursal periódico convocado para o efeito (artigo 20). De salientar que o [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#)<sup>28</sup>, que aprova o texto do Estatuto Básico do Empregado Público é de aplicação subsidiária aos funcionários públicos da área da saúde.

É da competência das diversas comunidades autónomas<sup>29</sup> a contratação de pessoal para os serviços de saúde, por eles geridos, de acordo com os preceitos previstos nos respetivos estatutos de autonomia.

Para fazer face à emergência sanitária provocada pelo vírus SARS-COV2, foi publicado o [Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19](#), que veio reconhecer uma série de medidas para fazer face à pandemia. De entre as medidas, salienta-se a autorização especial de contratação de trabalhadores da área da saúde concedida às comunidades autónomas (artigo 2).

A título exemplificativo e na [comunidade de Madrid](#), está [disponível informação estatística](#) sobre o número de funcionários dos serviços de saúde nas diferentes carreiras e nas diversas modalidades jurídicas. Da análise dos dados disponibilizados verifica-se um acréscimo de 13,63% do número de funcionários entre dezembro de 2019 e dezembro de 2020<sup>30</sup>.

Das pesquisas efetuadas não foram localizadas quaisquer medidas especiais relativas à forma de contratar trabalhadores para os serviços de saúde nem sobre a alteração da sua situação jurídica.

## FRANÇA

<sup>28</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial espanhola [www.boe.es](http://www.boe.es).

<sup>29</sup> Conforme previsto no artigo 4 da [Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad](#).

<sup>30</sup> Em dezembro de 2019 existiam 73570 funcionários nos serviços de saúde madrilenos enquanto que em dezembro de 2020 esse número ascendeu a 83597.

A [Loi n.º 84-16 du janvier 1984](#)<sup>31</sup>, consagra o estatuto da função pública do Estado, a [Loi n.º 84-53 du 26 janvier 1984](#)<sup>32</sup> e a [Loi n.º 86-33 du 9 janvier 1986](#)<sup>33</sup>, respetivamente, o estatuto da função pública territorial (autarquias locais) e o estatuto da função pública hospitalar.

Prevê o artigo 77 do estatuto da função pública hospitalar que os funcionários dos serviços de saúde têm a sua remuneração fixada nos termos do artigo 20 do [estatuto geral da função pública](#)<sup>34</sup> que prevê, além do salário base, subsídio de residência e complemento familiar, a atribuição de outras compensações, estabelecidas por diploma de carácter legislativo ou regulamentar.

Com a pandemia provocada pela COVID-19, foi publicado o [Décret n° 2020-568 du 14 mai 2020](#)<sup>35</sup> *relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de l'épidémie de covid-19*, que atribui um pagamento extraordinário, entre outros, aos funcionários hospitalares. Este valor pode ascender aos 1500€ por funcionário, conforme previsto nos artigos 3, 5 e 8. Informação adicional sobre este pagamento extraordinário pode ser consultada no portal governamental [service-public.fr](#).

Quer o [portal da Função Pública](#) quer o portal [Service Public](#) possuem páginas especificamente dedicadas à matéria das compensações e abonos devidos aos funcionários públicos.

Em julho de 2020 foram assinados diversos acordos entre o Governo francês e os sindicatos dos funcionários hospitalares. Estes acordos, conhecidos como “[Séjour de la santé](#)”, preveem a disponibilização de 8,2 bilhões de euros anuais para a valorização das profissões dos funcionários do Serviço Nacional de Saúde. Além desta verba anual para a valorização dos profissionais do Serviço Nacional de Saúde, foram acordadas

<sup>31</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial francesa [www.legifrance.gouv.fr](#).

<sup>32</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial francesa [www.legifrance.gouv.fr](#).

<sup>33</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial francesa [www.legifrance.gouv.fr](#).

<sup>34</sup> Aprovado pela *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors)*, apresentado na sua versão consolidada retirada da base de dados oficial francesa [www.legifrance.gouv.fr](#).

<sup>35</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial francesa [www.legifrance.gouv.fr](#).

outras medidas para o setor como verbas para modernizar os serviços de saúde, recrutamento de mais 150 000 (cento e cinquenta mil) trabalhadores ou o desenvolvimento da *télésanté*<sup>36</sup>.

Em resumo, foi tido em conta permitir aos estabelecimentos de saúde públicos negociar e ajustar os horários de trabalho; dando aos estabelecimentos mais liberdade em relação ao horário de trabalho para permitir a negociação de acordos locais.

Esses acordos podem, em particular, tornar possível: a elevação do teto de horas extras; contratar um volume individual e anual de horas extras com um sistema de avaliação adicional para horas extras; alinhar o descanso diário com o padrão europeu; e reforçar a anualização do tempo de trabalho e da diária.

As próximas etapas serão a revisão do [Decreto de 4 janeiro 2002](#)<sup>37</sup> relativo aos tempos de trabalho e a organização do trabalho na função pública hospitalar, e os acordos locais ao nível de cada estabelecimento. Por exemplo, o artigo 1.º fixa o horário semanal em 35 horas.

## ITÁLIA

Em Itália a principal norma jurídica aplicável aos profissionais de saúde é o “[Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)<sup>38</sup> - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” (DL n.º 165/2001, de 30 de março – Normas gerais sobre a organização do trabalho na administração pública)<sup>39</sup>. As disposições deste decreto disciplinam a organização dos setores e as relações de trabalho no âmbito da estrutura dos organismos da administração pública, tendo em conta as autonomias locais, regionais e das províncias autónomas nos termos do artigo 97.º da Constituição.

<sup>36</sup> Em regime de tradução livre “*telesaúde*” corresponde à distribuição de serviços e informações relacionados com a saúde por meio de informações eletrónicas e tecnologias de telecomunicações permitindo o contacto à distância entre o pessoal médico e os utentes.

<sup>37</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial francesa [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

<sup>38</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial italiana [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it)

<sup>39</sup> Tradução livre.

Em termos de horário de trabalho, aos trabalhadores da saúde (*professionisti sanitari*) é aplicável o [Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#)<sup>40</sup> “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro” (DL n.º 66/2003, de 8 de abril – Transposição das Diretivas 93/104/CE e 2000/34/CE relativas a aspetos da organização do horário de trabalho). O horário de trabalho é dividido em cinco ou seis dias, com turnos respetivamente de: 7 horas e 12 minutos, 5 dias por semana; 6 horas se for dividido em 6 jornadas laborais.

O trabalhador deve ter a garantia de um descanso contínuo de 24 horas por semana; se tal não for possível por exigência do serviço, o trabalhador tem direito a um descanso de dois dias consecutivos em 15 dias; entre um turno e outro, devem ser obrigatoriamente respeitadas 11 horas de descanso, conforme estabelece o DL n.º 66/2003, de 8 de abril. A participação em reuniões departamentais e iniciativas de formação obrigatória determina a suspensão do descanso diário e o trabalhador também não pode trabalhar mais de 13 horas por dia e, se o desempenho laboral diário ultrapassar seis horas, o pessoal, desde que não esteja de serviço, tem o direito a um intervalo de pelo menos 30 minutos.

No site da [ARAN](#) (*Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni*) podem consultar-se as [orientações aplicáveis ao setor “Saúde”](#) no âmbito da Administração Pública italiana. Nestas encontra-se resposta à regulamentação das matérias abordadas na presente iniciativa legislativa (progressão na carreira, contagem de tempo de serviço, contratação a termo, horário de trabalho). No mesmo pode aceder-se ao [contrato coletivo de trabalho](#) em vigor (*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Sanità*), que regulamenta os direitos dos trabalhadores da saúde em Itália.

O artigo 17.º do [Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41](#) “*Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19*” (Medidas urgentes de apoio às empresas e aos

---

<sup>40</sup> Texto consolidado retirado da base de dados oficial italiana [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it)

operadores económicos, de trabalho, saúde e serviços territoriais, conexas à emergência Covid-19), contêm matéria aplicável aos trabalhadores da saúde. A norma prevê o prolongamento dos contratos a termo.

No [site do Ministério da Administração Pública](#) italiano pode ler-se uma entrevista com o [ministro responsável](#) que prevê o recrutamento de novos funcionários nos próximos 5 anos, entre os quais para o setor da saúde.

No Portal da Região Veneto, por exemplo, [nesta ligação](#) pode ver-se como se encontra organizado o sistema sanitário regional. Se bem que as normas que se aplicam aos trabalhadores da saúde decorram de normas de aplicação a nível nacional, as regiões têm autonomia na gestão e organização do sistema de saúde a nível regional<sup>41</sup>.

Na página internet da Câmara dos Deputados, na “[documentação parlamentar](#)” encontra-se uma síntese das “Medidas para o reforço do pessoal sanitário na emergência Coronavírus”.

Destacamos a referência aos “Contratos de trabalho autónomo com pessoal médico e de enfermagem”. Na primeira fase da emergência coronavírus, o [artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 9/2020, de 2 de março](#), consentiu, transitoriamente, o recurso em algumas regiões e províncias à celebração de contratos de trabalho autónomo com pessoal médico e de enfermagem, derrogando as normas que para a administração pública limitam tal possibilidade.

## V. Consultas e contributos

---

- **Consultas obrigatórias**

---

<sup>41</sup> [Legge regionale 14 settembre 1994, n. 56](#) (norme e principi per il riordino del servizio sanitario regionale in attuazione del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 "riordino della disciplina in materia sanitaria", così' come modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517).

Por estar em causa legislação laboral, em conformidade designadamente com o disposto no artigo 134.º do RAR, o projeto de lei foi publicado na [Separata n.º 50/XIV/2.ª](#), de 2021.04.13 e submetido a apreciação pública pelo prazo de 30 dias, de 13 de abril a 13 de maio de 2021, não tendo ainda sido rececionado qualquer contributo até ao momento.

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

Foi feito o preenchimento, pelo proponente, da [ficha de avaliação prévia de impacto de género da presente iniciativa](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, que conclui por uma valoração neutra.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

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

## VII. Enquadramento bibliográfico

---

**BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO - Improving employment and working conditions in health services [Em linha] : report for discussion at the Tripartite Meeting on Improving Employment and Working Conditions in Health Services.**

Geneva : ILO, 2017. [Consult. 30 de set. 2020]. Disponível em WWW:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131856&img=17097&save=true>>. ISBN 978-92-2-130533-0.

Resumo: O presente relatório foi preparado pelo Bureau Internacional do Trabalho para servir de base de trabalho no encontro Tripartite Meeting on Improving Employment and Working Conditions in Health Services que se realizou no ano de 2017, em Genebra. Apresenta um resumo dos desenvolvimentos recentes no setor da saúde e faz uma análise dos desafios e oportunidades para melhorar as condições de trabalho nos serviços de saúde.

A saúde e um trabalho decente são fatores essenciais para a coesão social, o desenvolvimento humano e inclusive o desenvolvimento económico. Condições de trabalho adequadas no setor da saúde é algo fundamental para assegurar sistemas de saúde eficazes e resilientes, um pré-requisito para enfrentar a escassez de profissionais da saúde e para assegurar o objetivo de igualdade de acesso a cuidados de saúde de qualidade. O sistema de saúde é essencialmente baseado nas pessoas e sem profissionais da saúde não existem cuidados de saúde.

COMMENT VA la santé en France? : dossier. **Les cahiers français**. Paris. ISSN 0008-0217. N.º 408 (jan.-févr. 2019), p. 17-195. Cota: RE-151.

Resumo: Este dossier temático faz uma análise do sistema de saúde francês. São elencados os pontos fortes, os pontos fracos e as situações que podem ser melhoradas. Neste âmbito são abordados os seguintes tópicos: a estrutura de financiamento da saúde; as condições de trabalho dos profissionais da saúde; a educação e prevenção contra as doenças, os direitos do doente e o mercado do medicamento.

COSTA, Ana Rita Reis – **Precariedade e stress laboral** [Em linha] : **um estudo em profissionais de saúde**. Porto : [s.n.], 2013. [Consult. 15 fev. 2021]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=133276&img=19764&save=true>>.

Resumo: «A prestação de cuidados de saúde é uma área sensível de actuação uma vez que os profissionais de saúde consistem num grupo de profissionais que por si só constituem um grupo de maior risco, pois estão sujeitos a situações de maior exaustão emocional, lidando diariamente com situações stressantes, tais como a doença ou a própria morte de pacientes.

O presente estudo tem como objectivo principal analisar as implicações das relações jurídico-laborais precárias nos profissionais de saúde, analisando os potenciais efeitos negativos que esta situação pode gerar a nível psicológico e a nível físico, podendo gerar situações de stress ocupacional ou até mesmo de esgotamento (Síndrome de Burnout), podendo ainda reflectir-se ao nível de eficácia e qualidade do trabalho destes profissionais, com possíveis repercussões na saúde dos pacientes.»

HAMID, Achir Yani ; HARIYATI, Rr. Tutik Sri - Improving nurses' performance through remuneration : a literature review. **Enfermería Clínica** [Em linha]. Vol. 27, supl. I, (nov. 2017), p. 130-133. [Consult. 30 set. 2020]. Disponível na intranet da AR:<[URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130635&img=17103&save=true](http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130635&img=17103&save=true)>. ISSN 2445-1479.

Resumo: O presente artigo aborda o impacto que as condições remuneratórias podem ter no desempenho profissional dos enfermeiros. O estudo deste impacto é feito tendo em conta a análise de 25 artigos publicados nas seguintes bases de dados: Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL), MEDLINE, EMBASE, PsycINFO, and Global Health.

As conclusões deste estudo demonstram que uma melhoria no sistema remuneratório tem impactos positivos em termos da performance dos enfermeiros e consequentemente na qualidade dos serviços de saúde prestados. Um sistema remuneratório bem gerido tem o potencial de aumentar a motivação, produtividade,

satisfação e inclusive contribuir para permanência dos enfermeiros no serviço. Pelo contrário, uma remuneração baixa e mal gerida contribui para uma escassez de enfermeiros devido às elevadas taxas de rotatividade nesta profissão.

RECURSOS humanos em saúde : a importância de valorizar o factor humano. In **Reflexões e contributos para a reforma do sistema de saúde em Portugal**. Loures : Diário de Bordo, 2012. ISBN 978-989-8554-09-3. P. 401-489. Cota: 28.41 – 110/2013.

Resumo: A obra Reflexões e contributos para a reforma do sistema de saúde em Portugal apresenta uma compilação de artigos previamente editados sobre questões relativas à saúde, mais concretamente, à reforma do sistema de saúde em Portugal. Entre outros temas, encontramos nesta obra uma secção ligada aos recursos humanos intitulada Recursos humanos em saúde : a importância de valorizar o factor humano. Nesta secção, composta por artigos de vários autores, são analisados vários aspetos de gestão de recursos humanos na saúde, nomeadamente o seu planeamento, a sua formação e o défice destes recursos.

OCDE - **Health workforce policies in OECD countries** [Em linha] : **right jobs, right skills, right places**. Paris : OECD, 2016. [Consult. 30 de set. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130638&img=16079&save=true>>. ISBN 978-92-64-23951-7.

Resumo: Os trabalhadores da saúde são elementos fundamentais dos sistemas de saúde, desempenhando um papel central na prestação de serviços de saúde à população e na melhoria dos resultados obtidos através desses serviços. Esta publicação revê as tendências-chave e as principais políticas adotadas em relação aos trabalhadores da saúde nos países da OCDE, com um destaque particular para os médicos e enfermeiros, tendo em conta o papel determinante que estes desempenham na prestação de cuidados de saúde.

Ao longo da publicação são desenvolvidos os seguintes tópicos: enquadramento analítico do mercado laboral da saúde; tendências deste mercado e principais políticas para lidar com os problemas dos trabalhadores da saúde; educação e treino para médicos e enfermeiros, a questão do *numerus clausus*; tendências e políticas que afetam a migração de médicos e enfermeiros para os países da OCDE; desequilíbrios geográficos na distribuição de médicos e serviços de saúde nos países da OCDE; adaptação das competências às tarefas desempenhadas.

WISKOW, Christiane ; ALBREHT, Tit ; DE PIETRO, Carlo - **How to create an attractive and supportive working environment for health professionals** [Em linha]. Copenhagen : WHO, 2010. [Consult. 30 de set. 2020]. Disponível em WWW:<[URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131857&img=17098&save=true](http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131857&img=17098&save=true)>.

Resumo: De uma forma breve, este documento demonstra porque os decisores políticos se devem preocupar em proporcionar um bom ambiente de trabalho aos profissionais da saúde. Nele são analisadas formas de criar um ambiente de trabalho atrativo, acolhedor e positivo. É destacada a importância do ambiente de trabalho como forma de recrutar e reter os profissionais de saúde, bem como forma de atingir serviços de saúde com mais qualidade.

Ao longo do documento são destacados os seguintes tópicos: um ambiente de trabalho deficiente compromete a disponibilidade de profissionais de saúde bem como a qualidade do seu desempenho; com criar um ambiente de trabalho atrativo e acolhedor; o que pode ser feito para melhorar o ambiente de trabalho no sector da saúde; considerações a ter em conta ao nível da implementação de medidas.