

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

Data de admissão: 5 de julho de 2022

Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.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: Patrícia Pires (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Belchior Lourenço (DILP), João Carlos Oliveira (BIB), Elodie Rocha (DAC/CAE) e Susana Fazenda (DAC)

Data: 25.10.2022

I. A INICIATIVA

O projeto de lei em apreço altera o Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, prevendo a equiparação entre os enfermeiros vinculados por contrato individual de trabalho e os enfermeiros vinculados com contrato de funções públicas, para efeitos de remunerações e posições remuneratórias.

O projeto de lei é composto por três artigos: no 1.º é definido o objeto, no 2.º a alteração ao artigo 13.º Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, que procede «(...) à equiparação de todos os enfermeiros, seja o seu vínculo estabelecido por contrato individual de trabalho ou contrato de funções públicas» e no 3.º a 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 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.

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

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

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.

Relativamente ao cumprimento do limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 3 do artigo 167.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado como «lei-travão», assinalamos que, apesar de na nota de admissibilidade se ter considerado que a iniciativa poderia traduzir, em caso de aprovação, um aumento das despesas do Estado, o limite em causa parece encontrar-se acautelado, uma vez que, com a substituição do texto da iniciativa pelo seu proponente, a norma de entrada em vigor foi alterada, passando a entrada em vigor da iniciativa a coincidir com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 23 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 5 de julho foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária do dia 6 de julho.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)³ 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 - «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» - traduz 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

³ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, nomeadamente incluindo-se a referência ao diploma alterado pela iniciativa.

Com efeito, a presente iniciativa altera o Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro, que estabelece o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde. Através da consulta do *Diário da República Eletrónico*, verifica-se que o Decreto-Lei em causa foi alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 122/2010, de 11 de setembro, e 71/2019, de 27 de maio, pelo que esta poderá constituir a sua terceira alteração.

Uma vez que o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estabelece 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, sugere-se que se indique no artigo 1.º da iniciativa o número de ordem de alteração e o elenco de anteriores alterações ao Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro.

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 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá «com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação», 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 apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 64.º](#) da [Constituição](#)⁴ reconhece o direito de todos à saúde mediante a criação de um Serviço Nacional de Saúde (SNS) universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito. Para assegurar o direito à proteção da saúde, e de acordo com a alínea *b*), do n.º 3 do mesmo artigo e diploma, incumbe prioritariamente ao Estado «garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde».

No desenvolvimento das normas constitucionais, foi publicada a [Lei n.º 56/79, de 15 de setembro](#)^{5,6}, que criou o SNS com o objetivo de prestar cuidados globais de saúde a toda a população ([artigo 2.º](#)). O seu acesso é gratuito e garantido a todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica e social (n.º 1 do [artigo 4.º](#) e [artigo 7.º](#)), garantia que compreende todas as prestações abrangidas pelo SNS e não sofre restrições, salvo as impostas pelo limite de recursos humanos, técnicos e financeiros disponíveis e envolve todos os cuidados integrados de saúde ([artigo 6.º](#)). Os utentes do SNS têm direito, nomeadamente, às prestações de cuidados de enfermagem que se compreendem nos cuidados primários (alínea *c*) do [artigo 14.º](#) e alínea *e*) do n.º 2 do [artigo 16.º](#)). O primeiro Estatuto do SNS foi aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro](#)⁷ diploma este que sofreu sucessivas alterações⁸ e que foi revogado pelo [Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto](#).

⁴ Texto consolidado retirado do portal na Internet da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal.

⁵ 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](#).

⁶ 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.

⁷ Texto consolidado.

⁸ O [Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro](#), (retificado pela [Declaração de Retificação n.º 42/93, de 31 de março](#)) foi alterado pelos Decretos-Leis n.ºs [77/96, de 18 de junho](#), [112/97, de 10 de outubro](#), [53/98, de 11 de março](#), [97/98, de 18 de abril](#), [401/98, de 17 de dezembro](#), [156/99, de 10 de maio](#), [157/99, de 10 de maio](#), [68/2000, de 26 de abril](#), [185/2002, de 20 de agosto](#), [223/2004, de 3 de dezembro](#), [222/2007, de 29 de maio](#), [276-A/2007, de 31 de julho](#), e [177/2009, de 4 de agosto](#), e Leis n.ºs [66-B/2012, de 31 de dezembro](#), [83-C/2013, de 31 de dezembro](#), e [82-B/2014, de 31 de dezembro](#).

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 ainda a Base 29 que estabelece que «todos os profissionais de saúde que 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».

No âmbito da reforma da Administração Pública, foi publicada a [Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro](#)⁹ na sua redação atual, que veio estabelecer os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, prevendo a revisão das carreiras e corpos especiais. Neste seguimento, a carreira de enfermagem no âmbito do SNS passou a estar regulada em dois diplomas legais, publicados em simultâneo.

O [Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro](#)¹⁰, que veio definir o regime legal da carreira aplicável aos enfermeiros nas entidades públicas empresariais e nas parcerias

⁹ A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro foi revogada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro foi alterada pelas [Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril](#), e pelas [Leis n.ºs 35/2014, de 20 de junho e 80/2017, de 18 de agosto](#).

¹⁰ Texto consolidado.

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»¹¹. O referido decreto-lei aplica-se, deste modo, apenas aos enfermeiros em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do [Código do Trabalho](#), publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

E o [Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro](#)¹², em conformidade com o [artigo 101.º](#) da citada Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, veio estabelecer o regime legal da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, aplicando-se aos enfermeiros cuja relação jurídica de emprego público seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas. Este diploma instituiu uma carreira especial de enfermagem na Administração Pública, tendo integrado em apenas duas as cinco categorias até então existentes. As novas categorias de enfermeiro e enfermeiro principal, para as quais foram fixadas regras de transição, refletiram uma diferenciação de conteúdos funcionais.

Assim, a carreira dos enfermeiros ou é regulada nos termos definidos na [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), publicado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no caso dos trabalhadores com relação jurídica de emprego público, ou pelo [Código do Trabalho](#), publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no caso dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho.

Os Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos da mesma data, foram alterados pelo [Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro](#)¹³, e pelo [Decreto-Lei n.º 71/2019, de](#)

¹¹ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de setembro.

¹² Texto consolidado.

¹³ Texto consolidado. O [Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro](#), foi alterado pelos Decretos-Leis n.ºs [27/2018, de 27 de abril](#), e [71/2019, de 27 de maio](#).

[27 de maio](#)^{14, 15}. O primeiro diploma veio estabelecer, por categoria, o número de posições remuneratórias da carreira especial de enfermagem, identificar os correspondentes níveis remuneratórios, fixar a remuneração correspondente ao exercício de funções de direção e chefia na organização do SNS, e definir, ainda, o rácio a observar para efeitos de previsão, nos respetivos mapas de pessoal, de postos de trabalho a ocupar por enfermeiros principais. Já o segundo visou consagrar a evolução ao nível da formação na área da enfermagem, procedendo à «alteração da estrutura das carreiras de enfermagem e especial de enfermagem, passando a contemplar a categoria de enfermeiro especialista.

O referido Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, foi alterado pela [Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro](#)¹⁶, que aprova o Orçamento do Estado para 2021, e que veio estabelecer a transição para a categoria de especialista dos enfermeiros nomeados para o cargo de enfermeiro diretor ou em funções de chefia ou direção.

No que diz respeito ao regime remuneratório dos enfermeiros vinculados por contrato individual de trabalho (CIT), determinou o [artigo 13.º](#) do mencionado Decreto-lei n.º 247/2009, de 22 de setembro que as «posições remuneratórias e as remunerações dos trabalhadores integrados na carreira de enfermagem são fixadas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho», enquanto que o regime remuneratório dos enfermeiros em contrato de funções públicas (CTFP), previa o n.º 1 do [artigo 14.º](#) do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, que «a identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem é efectuada em diploma próprio», tendo este artigo sido revogado pelo artigo 12.º do supracitado Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio. Este diploma prevê, no seu artigo 7.º que, «o número de posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem, bem como a identificação dos

¹⁴ O [Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio](#), foi alterado pela [Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro](#) (texto consolidado). Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, foi aprovada a [Portaria n.º 153/2020, de 23 de junho](#), que veio regulamentar os requisitos e a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho no âmbito da carreira especial de enfermagem.

¹⁵ Texto consolidado.

¹⁶ Texto consolidado.

correspondentes níveis remuneratórios da tabela remuneratória única constam do anexo I ao presente decreto-lei».

A Constituição da República Portuguesa consagra na alínea a) do n.º 1 do [artigo 59.º](#) o direito fundamental à retribuição do trabalho e estabelece o princípio de que para trabalho igual salário igual, que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (n.º 2 do [artigo 144.º](#)) e o Código do Trabalho ([artigo 270.º](#)) concretizam. O «princípio para trabalho igual salário igual proíbe diferenciações arbitrárias, pelo que o desempenho de trabalho da mesma quantidade, natureza e qualidade, não havendo fatores objetivos de diferenciação, deve ser igualmente remunerado». «(...) O artigo 59.º da Constituição enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, configurados como direitos económicos, sociais e culturais, mas apresentando alguns deles natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (cfr. artigo 17.º), como é o caso do direito à retribuição do trabalho nos termos da alínea a) do seu n.º 1 do artigo [59.º].» O n.º 1 do artigo 59.º da Constituição «começa por reafirmar, no contexto dos direitos dos trabalhadores, o princípio fundamental da igualdade, repudiando discriminações entre trabalhadores em função da idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas não podendo por tal motivo o preceito deixar de ser lido em conjugação com o artigo 13.º da Constituição. Segundo Gomes Canotilho/Vital Moreira, a alínea a) do artigo 59.º «estabelece que os princípios fundamentais a que deve obedecer o direito a uma justa retribuição do trabalho: (a) ela deve ser conforme à quantidade de trabalho (i. é, à sua duração e intensidade), à natureza do trabalho (i. é, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade ou perigosidade) e à qualidade do trabalho (i. é, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade); (b) a trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual, proibindo-se, desde logo, as discriminações entre trabalhadores; (c) a retribuição deve garantir uma existência condigna, ou seja, deve assegurar não apenas o mínimo vital; mas, também condições de vida, individuais e familiares, compatíveis com o nível de vida exigível em cada etapa do desenvolvimento económico e social». Aqueles Autores acrescentam que «a igualdade de retribuição como determinante constitucional positiva (e não apenas como princípio negativo de proibição de discriminação) impõe a existência de critérios objetivos para a descrição de tarefas e avaliação de funções necessárias à caracterização de trabalho igual (trabalho prestado à mesma entidade quando são iguais ou de natureza objetivamente igual as tarefas desempenhadas) e

trabalho de valor igual (trabalho com diversidade de natureza das tarefas, mas equivalentes de acordo com os critérios objetivos fixados)». Acrescentam ainda que «A Constituição consagra, pois, o direito fundamental a uma justa retribuição, segundo a quantidade, a natureza e qualidade do trabalho, e com a proibição de discriminação salarial (princípio de que para trabalho igual salário igual)»¹⁷.

Ainda relacionado com a carreira dos enfermeiros, em particular, a desigualdade salarial praticada ao pessoal de enfermagem em regime de contrato individual de trabalho, a Provedoria de Justiça pronunciou-se em [ofício](#) enviado em 2015 ao então Secretário de Estado da Saúde, na sequência de vários enfermeiros solicitarem a sua intervenção «perante a infundada desigualdade salarial de que se consideram alvo, traduzida na circunstância de auferirem remuneração inferior à que, pelo exercício das mesmas funções, é atribuída aos seus colegas com a correspondente categoria sujeitos ao então regime do contrato de trabalho em funções públicas (RCTFP) e posicionados na base da respetiva carreira».

Sobre o mesmo assunto, refere-se a [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, que deu entrada na Assembleia da República em maio de 2021, em que os 9069 (nove mil e sessenta e nove) peticionários vêm junto da Assembleia da República alertar para um conjunto de situações que consideram de «gritante injustiça e discriminação dos enfermeiros» com contrato individual de trabalho (CIT), a saber:

- «Existirem enfermeiras e enfermeiros CIT em Portugal, com praticamente 18 anos de experiência em Hospitais EPE e outras entidades do SNS, que, não lhes sendo contabilizado o tempo de serviço desde o início das suas funções, auferem o mesmo nível remuneratório que um enfermeiro com um mês de experiência profissional;
- As enfermeiras e enfermeiros CIT que foram obrigados a vincular-se a hospitais diferentes daqueles onde exerciam efetivamente funções, porque as instituições estavam impedidas de renovar os seus contratos, não terem esse tempo de serviço contabilizado;

¹⁷ Cfr. [Parecer](#) do Conselho Consultivo da PGR.

Quanto ao princípio da igualdade, leia-se o [Acórdão n.º 303/2022, de 27 de abril de 2022](#) do Tribunal Constitucional e o [Acórdão n.º 405/2003, de 17 de setembro de 2003](#) do Tribunal Constitucional.

- Existirem enfermeiras e enfermeiros, num mesmo serviço, com um número diferente de dias de férias para gozar.»

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

Neste domínio, o [Sindicato dos Enfermeiros Portugueses](#) (SEP) enviou um manifesto aos partidos políticos, no período da campanha eleitoral (em janeiro do presente ano), dando conta das reivindicações dos enfermeiros para a solução de um conjunto de problemas com que estão confrontados:

- «A valorização salarial de todos os enfermeiros dos sectores público, privado e social;
- A imediata negociação de uma alteração pontual à Carreira de Enfermagem (DL 71/2019) aplicável no SNS, que consagre um diploma de carreira única;
- A compensação do risco e penosidade inerente à natureza das funções, designadamente através de regime específico que garanta condições de acesso mais favoráveis à aposentação/reforma;
- A consagração de Sistema de Avaliação do Desempenho adequado à especificidade das intervenções e funções dos enfermeiros».

Por último, no Estudo Nacional sobre as Condições de Vida e de Trabalho dos Enfermeiros em Portugal, desenvolvido em parceria entre a Universidade Nova, o Instituto Superior Técnico e o Observatório para as Condições de Vida e Trabalho para

a [Ordem dos Enfermeiros](#), que foi apresentado no passado mês de maio de 2022 em Braga, no VI Congresso dos Enfermeiros, revela que «60% dos enfermeiros trabalha entre 40 e 70 horas por semana». A coordenadora do Observatório para as Condições de Vida e Trabalho, Raquel Varela, afirma que «está-se perante um horário de trabalho medieval. Outra conclusão do estudo é o risco que as condições de trabalho representam para a saúde dos profissionais e para o exercício da profissão».

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

O artigo 151.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia ([TFUE](#)) 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 nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões*. Além disso, o artigo 153.º do [TFUE](#) 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](#) estabelece no seu artigo 31.º que *todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas*.

Acresce, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#)¹⁸ 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». Com o [plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), a Comissão

¹⁸ 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.

Europeia definiu iniciativas concretas para concretizar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹⁹.

Em 2017, a [Resolução do Parlamento Europeu sobre condições de trabalho e o emprego precário](#) 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».

Além disso, o Parlamento Europeu, na sua [Resolução de 13 de março de 2019 sobre o Semestre europeu](#), salientou que os objetivos e compromissos sociais da UE são tão importantes como os seus objetivos económicos, tendo apelado, no quadro do surto da COVID-19, através da sua [Resolução de 10 de julho de 2020](#) sobre a [proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros](#), à adoção de medidas que visem atenuar o impacto das consequências negativas da pandemia, sobretudo no mercado de trabalho.

- **Âmbito internacional**

- Países analisados**

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPANHA

¹⁹ Cumpre ainda referir que, no âmbito da Presidência portuguesa do Conselho da UE, foi assinado o [Compromisso Social do Porto](#), visando uma união de esforços para consolidar o compromisso já assumido com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e criar as sinergias para uma recuperação inclusiva, sustentável, justa e criadora de empregos.

O direito à proteção na saúde, definido pela [Constitución Española](#)²⁰ no seu [artículo 43](#), estabelece a obrigação do Estado tomar as medidas necessárias para a prestação de serviços de saúde pública, estabelecendo por lei os direitos e os deveres de todos os intervenientes.

Assim, nos termos da [Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad](#), foi criado o [Sistema Nacional de Salud](#)²¹, concebido como o conjunto dos serviços de saúde públicos do respetivo âmbito territorial, tendo em conta a organização do Estado espanhol e a distribuição de competências entre o Estado central e as comunidades autónomas²². O [artículo siete](#) deste diploma refere que os serviços na esfera do Sistema Nacional de Saúde deverão adequar a sua organização e funcionamento aos princípios de eficiência, celeridade, economia e flexibilidade. A Coordenação Geral de Saúde incluirá, conforme previsto no [artículo setenta](#), o estabelecimento de critérios e de garantia de uma organização coerente e eficiente dos recursos materiais e humanos.

O [artículo 84](#) define, a este propósito, a aprovação de um estatuto-quadro que contenha as normas básicas aplicáveis aos profissionais de saúde, em matéria de classificação, seleção, preenchimento de postos de trabalho, direitos, deveres, regime disciplinar, incompatibilidades e regime remuneratório, garantindo a estabilidade no emprego e na categoria profissional, normas estas que são específicas em relação às normas gerais dos funcionários públicos. Num âmbito da relação laboral dos funcionários ao serviço das Administrações Públicas, para efeitos do exercício nas profissões de saúde, devem ser enquadrados no âmbito da [Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública](#), assim como no [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#)²³, sem prejuízo do desenvolvimento de legislação no âmbito do regime estatutário destes funcionários, realizado pelas Comunidades Autónomas, no quadro das suas competências.

²⁰ Texto consolidado retirado do sítio da Internet do [boe.es](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 03.08.2022.

²¹ Disponível no sítio da Internet do [sanidad.gob.es](#). Consultas efetuadas a 03.08.2022.

²² Os Estatutos de Autonomia das Comunidades Autónomas de Espanha podem ser consultados [aqui](#).

²³ Conforme o âmbito de aplicação definido nos n.ºs 3 e 4 do artigo 2, onde define a aplicação deste quadro leal, adstrito ao âmbito legal [Capítulo II \(Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño\)](#) do [Título III \(Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos\)](#).

Foi no seguimento da previsão de um estatuto-quadro no artigo 84, da *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad*, supracitado, que foi aprovada a [Ley 55/2003, de 16 de diciembre](#), del Estatuto Marco del personal estatutário de los servicios de salud. Este diploma/lei regula o regime jurídico destes profissionais. Conforme refere o âmbito de aplicação, definido no [artículo 2](#), trata-se de legislação aplicável ao pessoal estatutário (pessoal médico, pessoal de saúde e outros que, não sendo pessoal de saúde, trabalham nas instituições e centros de saúde do Sistema Nacional de Saúde) que exercem as suas funções nas instituições e centros de saúde das comunidades autónomas e da Administração Geral do Estado.

Este diploma define no seu [Capítulo II](#) as regras para a classificação do pessoal estatutário, dedicando o [artículo 6](#) ao pessoal de saúde. A planificação e organização das diversas categorias de recursos humanos do setor da saúde é definida nos termos do [Capítulo III](#), sendo aqui de relevar o disposto nos artigos [12](#) e [13](#), respeitantes aos critérios de planeamento e organização do Sistema Nacional de Saúde.

O [Capítulo IV](#) define os direitos e deveres dos profissionais de saúde, destacando-se aqui os direitos à estabilidade no emprego e ao exercício ou desempenho efetivo da profissão, as retribuições e indemnizações que lhe são devidas em razão do serviço prestado, à formação contínua e adequada às funções desempenhadas, a mobilidade voluntária, a promoção interna e a evolução profissional.

A aquisição da qualidade de pessoal estatutário permanente encontra-se prevista no [Capítulo VI](#), onde se definem requisitos e procedimentos para a obtenção da nomeação e/ou provimento no lugar da instituição ou centro de saúde em causa. Os critérios gerais aplicáveis às carreiras profissionais encontram-se contemplados no [artículo 40](#), cabendo às comunidades autónomas estabelecer, após negociação, os mecanismos aplicáveis às carreiras profissionais, de acordo com as regras gerais aplicáveis ao pessoal dos restantes serviços públicos, de forma a respeitar o direito à promoção dos profissionais de saúde, em articulação com a melhor gestão das instituições de saúde. Finalmente, o quadro legal aplicável ao sistema retributivo do pessoal estatutário, constante do [Capítulo IX](#), compreende a formação das remunerações base complementar.

No âmbito da temática em apreço, cumpre ainda relevar o quadro legal decorrente da [Ley 44/2003, de 21 de noviembre](#), de ordenación de las profesiones sanitárias, diploma

que vem regular as condições de exercício, os respetivos âmbitos das profissões de saúde, assim como as normas relativas à formação básica, prática e clínicas dos profissionais de saúde, dotando assim o sistema de saúde de um quadro legal que contempla os diferentes instrumentos e recursos que tornam possível uma maior integração dos profissionais nos serviços de saúde. O [artigo 2](#) desta lei considera profissões de saúde «...tituladas y reguladas, aquellas cuya formación pregraduada o especializada se dirige específica y fundamentalmente a dotar a los interesados de los conocimientos, habilidades y actitudes propias de la atención de salud, y que están organizadas en colegios profesionales oficialmente reconocidos por los poderes públicos, de acuerdo con lo previsto en la normativa específicamente aplicable».

As especialidades de enfermagem e consequente aquisição do título de enfermeiro especialista encontram-se reguladas pelo [Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería](#). Já relativamente à formação para a categoria de enfermeiro especialista, esta é realizada, nos termos do [artículo 20](#) da [Ley 44/2003, de 21 de noviembre](#), supracitada, através do sistema de residência em unidades docentes acreditadas para a formação especializada, sendo que se consideram enfermeiros residentes aqueles que, para obter o seu título de enfermeiro especialista, permaneçam nestas unidades durante um período, limitado no tempo, de prática profissional programada e tutelada conforme previsto no respetivo programa formativo, para obter os conhecimentos técnicos necessário à correspondente especialidade.

Em Espanha, as instituições de saúde que geram maior emprego para os enfermeiros são as públicas, principalmente, as geridas pelas comunidades autónomas. Todos os diplomas consolidados aplicáveis aos profissionais do Serviço de Saúde podem ser consultados [aqui](#).

FRANÇA

O [Code de la Santé Publique](#)²⁴ prevê, na sua [Quatrième partie](#), o quadro legal aplicável às denominadas «*Professions de santé (Article L4001-1 à L4444-3)*» e à missão que o

²⁴ Texto consolidado retirado do sítio da Internet do [legifrance.gouv.fr](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 02.08.2022.

respetivo exercício comporta ([article L4001-1](#)). As profissões médicas encontram-se identificadas nos termos dos [articles L4111-1 a L4163-11](#), pese embora a listagem de algumas condições excecionais que podem levar à autorização do exercício de medicina, previstas nos artigos [L4131-2-1](#) e [L4131-6](#).

Para além do processo de melhoria contínua do desenvolvimento profissional das profissões da saúde, prevista nos artigos [L4021-1](#) e [L4021-3](#), as condições de exercício da profissão de enfermagem encontram-se consagradas nos [articles L4311-1 à L4314-6](#), sendo ainda de relevar as disposições relativas ao Regime remuneratório ([R4312-59 à R4312-92](#))²⁵. Todos os componentes da estrutura remuneratória podem ser consultados no [Guia](#)²⁶ disponibilizado pelo [Ministère de la Santé et de la Prévention](#)²⁷, nomeadamente no que concerne às alterações da estrutura do emprego no setor da saúde²⁸.

Adicionalmente, o Ministério apresenta ainda no seu portal um conjunto de medidas de política promotoras da estabilidade laboral dos profissionais de saúde, nomeadamente:

- [L'amélioration de la formation et des conditions de travail des internes](#)²⁹;
- [Les portails d'accompagnement des professionnels de santé \(PAPS\)](#)³⁰;
- [Le contrat d'engagement de service public \(CESP\)](#)³¹; e
- [Le Contrat de début d'exercice \(CDE\)](#)³².

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

²⁵ Nesta matéria, cumpre relevar o elemento remuneratório consagrado no [article L4312-15](#), criado nos termos da [Loi n.º 2019-774, du 24 juillet 2019](#).

²⁶ Disponível no sítio da Internet do [solidarites-sante.gouv.fr](#). Consultas efetuadas a 08.08.2022.

²⁷ Disponível no sítio da Internet do [solidarites-sante.gouv.fr](#). Consultas efetuadas a 08.08.2022.

²⁸ «*La modification de la structure des emplois - Primes et indemnités des personnels de la fonction publique hospitalière*».

²⁹ Disponível no sítio da Internet do [solidarites-sante.gouv.fr](#). Consultas efetuadas a 08.08.2022.

³⁰ Disponível no sítio da Internet do [solidarites-sante.gouv.fr](#). Consultas efetuadas a 08.08.2022.

³¹ Disponível no sítio da Internet do [solidarites-sante.gouv.fr](#). Consultas efetuadas a 08.08.2022.

³² Disponível no sítio da Internet do [solidarites-sante.gouv.fr](#). Consultas efetuadas a 08.08.2022.

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, sobre matéria conexa, encontram-se pendentes:

- o Projeto de Resolução n.º 294/XV/1.^a (L) - [Recomenda a eliminação das posições intermédias nas categorias dos enfermeiros especialistas e gestores colocados na 1.ª e 2.ª posições remuneratórias e a respetiva atualização salarial](#) e o 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.](#)

E as seguintes petições:

- [37/XV/1.^a - Enfermeiros - Pelo direito do acesso ao estatuto de Profissão de Alto Risco e de Desgaste Rápido](#)

- [34/XV/1.^a - Pela revisão da Carreira dos Enfermeiros](#)

- [13/XV/1.^a - Enfermeiros reclamam descongelamento da carreira e avaliação de desempenho igual aos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira](#)

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

Na presente legislatura, em 30/06/2022, foi discutido na generalidade, em conjunto com várias iniciativas conexas, e rejeitado, com votos contra do PS, votos a favor do CH, BE, PAN e L e abstenções do PSD, IL e PCP, o 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.](#)

Na legislatura anterior, para além da Petição n.º 250/XIV/2.^a (referência constante do ponto III da presente Nota Técnica)³³, foram ainda apresentadas e rejeitadas as seguintes três iniciativas legislativas do GP do BE, versando sobre matéria idêntica ou conexa:

- Projeto de Lei n.º 404/XIV/1.^a (BE) - [Medidas de valorização e proteção dos profissionais da saúde](#)

³³ Na página 10.

- Projeto de Lei n.º 201/XIV/1.^a (BE) - [Exclui as entidades do Serviço Nacional de Saúde do âmbito de aplicação da Lei dos compromissos \(quinta alteração à Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro e quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho\)](#)
- Projeto de Lei n.º 667/XIV/2.^a (BE) - [Contratação definitiva de profissionais do Serviço Nacional de Saúde com vínculos precários.](#)

Caducaram com o termo da anterior Legislatura o [Projeto de Lei n.º 911/XIV/2.^a \(BE\)](#) – Recuperar o Serviço Nacional de Saúde, bem como o [Projeto de Lei n.º 990/XIV/2.^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.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

▪ Consultas facultativas

Sugere-se a consulta, por escrito, nomeadamente, da [Ordem dos Enfermeiros](#) e dos seguintes sete sindicatos de enfermeiros:

- 1) [SEP](#),
- 2) [Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira](#) (SERAM),
- 3) [Sindicato dos Enfermeiros](#) (SE),
- 4) [Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem](#) (SIPE),
- 5) [Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros](#) (ASPE),
- 6) [Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal](#) (Sindepór) e
- 7) [Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos](#) (SITEU).

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

BERNARDINO, Eduardo – **Satisfação profissional dos enfermeiros em Portugal** [Em linha] : **análise estatística**. [S.l. : s.n.], 2018. [Consult. 17 ago. 2022]. Disponível em WWW: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140683&img=29081&save=true>>.

Projeto de Lei n.º 186/XV/1.^a (CH)

Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.^a)

Resumo: Partindo da premissa de que «um profissional satisfeito é um profissional que produz mais e melhor», o presente 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”.»

CRUZ, Carla Maria [et al.] – A satisfação, realização e exaustão dos enfermeiros em Portugal. **International Journal of Developmental and Educational Psychology** [Em linha]. Vol. 3, n.º 1 (2018), p. 361-370. [Consult. 17 ago. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140684&img=29083&save=true>>.

Resumo: Este artigo, da responsabilidade de um grupo de investigadoras do Instituto Politécnico de Viseu, teve como base um inquérito, aplicado a um universo de 534 enfermeiros portugueses, com o objetivo de «verificar se as variáveis sociodemográficas e profissionais interferem na exaustão, satisfação e realização pessoal e profissional; analisar se a satisfação profissional interfere na exaustão sentida pelos Enfermeiros portugueses.». O estudo conclui que 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», sendo que «enfermeiros pouco satisfeitos apresentam exaustão emocional e despersonalização» e na «totalidade da avaliação do nível de burnout, há um predomínio de enfermeiros pouco satisfeitos». As autoras concluem 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, estímulo ao reconhecimento do trabalho, valorização e delegação das competências e sistema de recompensas dos enfermeiros.»

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. 17 ago. 2022]. Disponível na intranet da AR em: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130635&img=17103&save=true>>.

Resumo: O presente estudo pretende analisar os efeitos do sistema remuneratório no desempenho dos enfermeiros, e a sua influência na qualidade dos cuidados e serviços de enfermagem. Baseado em revisão da literatura publicada entre 2006 e 2015 em bases de dados especializadas, os resultados do estudo indicam que a melhoria dos sistemas

de remuneração tem consequências positivas ao nível do desempenho dos enfermeiros e consequente qualidade dos serviços de saúde, e que um sistema de remuneração compatível com as expectativas tem potencial para aumentar a motivação, a produtividade, a satisfação dos enfermeiros e até mesmo melhorar os níveis de retenção de profissionais no setor.

POEIRA, Ana ; MAMEDE, Ricardo Paes – Os fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros : vínculo contratual, incentivos salariais ou reconhecimento profissional. **Revista de Enfermagem Referência** [Em linha]. Vol. III, n.º 4 (jul. 2011), pp. 107-114. [Consult. 18 ago. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140685&img=29084&save=true>>.

Resumo: «Nos últimos anos as organizações de saúde, a profissão e a carreira de enfermagem sofreram um conjunto de alterações estruturais, processuais e políticas. Estas alterações influenciaram a dinâmica e a estabilidade do futuro dos enfermeiros contribuindo para a ocorrência de altas taxas de rotatividade – com impactos potencialmente negativos no grupo de trabalho e na organização. O estudo pretende identificar os fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros.» Baseado na aplicação de um questionário a 772 enfermeiros a desempenhar funções no Hospital de Santa Maria, o presente estudo revela que, sendo verdade que «a necessidade de adquirir novas competências profissionais e de desenvolver um trabalho mais desafiante constituem fatores relevantes na explicação da rotatividade em enfermagem», os «fatores contratuais e remuneratórios são de extrema importância para explicar o fenómeno em causa, especialmente, para o grupo de enfermeiros contratados.» E concretizam: «no caso dos enfermeiros com contrato a tempo indeterminado mostram-se mais relevantes os fatores: “cessação do contrato anterior” e “falta de estabilidade contratual”. No caso dos enfermeiros com contrato a termo certo destacam-se os fatores: “possibilidade de aumento dos rendimentos” e “melhores perspetivas de progressão na carreira”. O facto dos enfermeiros contratados darem mais importância a estes fatores vai ao encontro do exposto na revisão da literatura, na qual a estabilidade contratual, assim como, os incentivos salariais contribuem para a estabilidade e permanência dos enfermeiros na organização.»

POEIRA, Ana [et al.] – Os preditores à mudança de profissão de enfermagem. **Revista de Enfermagem Referência** [Em linha]. Série IV, n.º 22 (jul.-set. 2019), pp. 73-84. [Consult. 18 ago. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=140686&img=29086&save=true>>.

Resumo: Novo inquérito, aplicado em 2014 a um universo de 463 enfermeiros, com o objetivo de «compreender os motivos que levam os enfermeiros a querer mudar de organização ou até mesmo abandonar a profissão». Os resultados obtidos revelam que «são os enfermeiros com idades inferiores a 40 anos e a desempenhar funções no setor público que apresentam maior vontade de abandonar a profissão de enfermagem. Verifica-se também que quanto maior for a satisfação com a profissão e maior a autonomia e reconhecimento profissional, menor será a probabilidade de os enfermeiros mudarem de profissão.» Relativamente ao impacto da relação laboral, os autores consideram que os resultados indicam que «as diferenças observadas entre os grupos, na propensão para mudar de profissão, não são estatisticamente significativas».

RAFFERTY, Anne Marie (ed.) – **Strengthening health systems through nursing** [Em linha] : **evidence from 14 european countries**. [S.l.] : World Health Organization ; European Observatory on Health Systems and Policies ; OECD, 2019. [Consult. 17 ago. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=138932&img=27677&save=true>>.

Resumo: Baseado em estudos de caso, este relatório da OMS tem o seu enfoque nas principais tendências e variáveis, estruturais e organizacionais, que impactam a prática da enfermagem, num conjunto de 14 países europeus: Bélgica, Inglaterra, Finlândia, Alemanha, Grécia, Irlanda, Países Baixos, Noruega, Polónia, Espanha, Suécia, Suíça, Lituânia e a Eslovénia. Nesse sentido, para cada um dos países, faz uma análise do sistema de saúde que enquadra os serviços de enfermagem, passando por temas como a formação especializada, estrutura e caracterização da força de trabalho, estrutura das carreiras, condições de trabalho, ou regulação da atividade. Analisa ainda os efeitos das políticas estratégicas dos diferentes governos, em matérias como a formação, retenção de recursos humanos, programas de desenvolvimento profissional, ou financiamento.