

FAQ

Recuperação de pontos detidos pelos trabalhadores enfermeiros

Pergunta 1.

O Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, é aplicável a enfermeiros com contrato de trabalho (CT) sem termo e a enfermeiros com contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado?

Resposta: Sim, o Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, aplica-se, independentemente do regime de vinculação, desde que o enfermeiro visado preencha o âmbito subjetivo de aplicação previsto no seu artigo 2.º.

Pergunta 2.

A que enfermeiros é reconhecida a relevância das avaliações do desempenho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro?

Resposta: A relevância das avaliações do desempenho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, é reconhecida relativamente:

- a) Aos enfermeiros com contrato de trabalho (CT) sem termo celebrado com entidades públicas empresariais na categoria de enfermeiro, que transitaram para a 1.ª posição remuneratória da carreira de enfermagem, nível remuneratório 15 (cf. alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º):
 - a. Em 2015 – Por força dos Acordos Coletivos de Trabalho, parcelares e transitórios, publicados no BTE n.º 43, de 22/11/2015;
 - b. Em momento anterior por equiparação ao regime da carreira especial prevista no respetivo contrato de trabalho.
- b) Aos enfermeiros da categoria de enfermeiro com contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado que transitaram para a 1.ª posição remuneratória da carreira especial de enfermagem, nível remuneratório 15, em 2011, 2012, 2013 (cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º).

Pergunta 3.

A quem se aplica a salvaguarda das avaliações de desempenho anteriores ao reposicionamento em posições remuneratórias automaticamente criadas, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio?

Resposta: Aos enfermeiros, com vínculo CTFP ou CT, que :

- a. Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, transitaram para as categorias, respetivamente, de enfermeiro gestor e enfermeiro especialista e que ficaram reposicionados em posições virtuais automaticamente criadas nos termos do artigo 9.º daquele Decreto-Lei. (as situações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 71/2019);
- b. Enfermeiros titulares das categorias subsistentes, que se encontravam designados para o exercício de funções de chefia antes de 01/06/2019, e que, ao transitarem para a carreira especial de enfermagem, ficaram reposicionados em posições virtuais automaticamente criadas nos termos do artigo 9.º daquele Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio (as situações previstas nos n.ºs 3 a 5 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 71/2009) (cf. alínea c) do n.º 1 artigo 2.º).

Pergunta 4.

No caso dos enfermeiros abrangidos pela alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, que transitaram para a categoria de enfermeiro especialista ou de enfermeiro gestor, como se apuram os pontos detidos?

Resposta: A salvaguarda dos pontos detidos, prevista no Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, não altera o número de pontos detidos pelos enfermeiros visados à data da transição *ope legis*, para as categorias, consoante o caso, de enfermeiro especialista ou de enfermeiro gestor, dispondo apenas que as avaliações de desempenho anteriores ao reposicionamento em posições remuneratórias automaticamente criadas, nos termos do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, na sua redação atual, contam como se tivessem sido obtidas na nova categoria, exceto se, como resulta do exemplo 2 que a seguir se apresenta, os pontos devam em primeiro lugar relevar na categoria de enfermeiro.

Exemplo 1 - Tomemos como exemplo, um enfermeiro com a categoria subsistente de enfermeiro chefe, posicionado no 4.º escalão daquela categoria desde 05/08/2005.

Em 2018, quando assistimos ao descongelamento de posições remuneratórias, nos termos previstos no artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, este enfermeiro totalizava 17 pontos:

2005	Satisfaz	1,5 pontos
2006	Satisfaz	1,5 pontos
2007	Satisfaz	1,5 pontos

2008	Satisfaz	1,5 pontos
2009	Satisfaz	1,5 pontos
2010	Satisfaz	1,5 pontos
2011	Satisfaz	1,5 pontos
2012	Satisfaz	1,5 pontos
2013	Satisfaz	1,5 pontos
2014	Satisfaz	1,5 pontos
2015	Adequado	2 pontos
2016		

Total de pontos - 17

Logo, altera o seu posicionamento para o 5.º escalão da então categoria subsistente de enfermeiro chefe, com efeitos em 1 de janeiro de 2018, tendo ficado com 7 pontos sobrantes.

No biénio 2017/2018, teve novamente avaliação de desempenho de adequado, o que lhe atribui mais 2 pontos. Assim, somando os 7 sobrantes que já tinha aos 2 que agora adquiriu, passou a totalizar 9 pontos. São precisamente estes 9 pontos que agora são salvaguardados.

Assim, este enfermeiro chefe que, face à remuneração base auferida em 2019, a que se somaram os 200€ de suplemento remuneratório pelo exercício de funções de chefia, foi reposicionado, com efeitos a 1 de junho de 2019, entre a 1.ª e a 2.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro gestor, tendo tido avaliação do desempenho no biénio 2019/2020, novamente de adequado, somando os 2 pontos adquiridos nesse biénio aos 9 que agora foram salvaguardados, tem direito a transitar para a 2.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro gestor, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

Exemplo 2 – Tomemos agora como exemplo, um enfermeiro com contrato de trabalho sem termo celebrado a 30/06/2006, reposicionado na 1.ª posição remuneratória da categoria de enfermeiro em outubro de 2015, e que transitou para a categoria de enfermeiro especialista, por força do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, tendo sido, no âmbito dessa transição sido reposicionado na 1.ª posição remuneratória de enfermeiro especialista.

Por força da aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, este enfermeiro totaliza os seguintes pontos:

2005	Satisfaz	1,5 pontos
2006	Satisfaz	1,5 pontos
2007	Satisfaz	1,5 pontos
2008	Satisfaz	1,5 pontos
2009	Satisfaz	1,5 pontos
2010	Satisfaz	1,5 pontos
2011	Satisfaz	1,5 pontos
2012	Satisfaz	1,5 pontos
2013	Satisfaz	1,5 pontos
2014	Satisfaz	1,5 pontos
2015	Adequado	2 pontos
2016		
2017	Adequado	2 pontos
2018		

Total de pontos a 31/12/2017 – 17

Total de pontos a 31/12/2018 - 19

Assim, aquando da aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, por deter mais de 10 pontos e menos de 20, este enfermeiro deveria ter sido posicionado entre a 1.ª e a 2.ª posição remuneratória de enfermeiro especialista, consumindo 10 pontos, mantendo os 9 sobrantes.

Assim, se no biénio 2019/2020, tiver obtido na correspondente avaliação de desempenho a menção de Adequado, tem direito a ser repositado na 2.ª posição remuneratória, categoria de enfermeiro especialista, com efeitos a 01/01/2022.

Pergunta 5.

Pode um mesmo enfermeiro especialista beneficiar da relevância das avaliações do desempenho na categoria de enfermeiro e da salvaguarda dos pontos detidos à data da transição para a categoria de enfermeiro especialista?

Resposta: Sim, como se resulta do exemplo 2 apresentado na pergunta anterior.

Vejamos outro exemplo - Enfermeiro admitido, com contrato de trabalho sem termo, em 2007:

2007	Satisfaz	1,5 pontos
2008	Satisfaz	1,5 pontos
2009	Satisfaz	1,5 pontos
2010	Satisfaz	1,5 pontos
2011	Satisfaz	1,5 pontos
2012	Satisfaz	1,5 pontos
2013	Satisfaz	1,5 pontos
2014	Satisfaz	1,5 pontos
2015	Adequado	2 pontos
2016		
2017	Relevante	4 pontos
2018		

Total de pontos em 31/12/2017- 14

Total de pontos em 31/12/2018- 18

Tendo mais de 10 pontos e menos de 20, este enfermeiro, como resulta do raciocínio expandido na resposta à questão anterior, tem direito a ser posicionado, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, entre a 1.^a e a 2.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro especialista. Porém, na mesma data, em resultado da salvaguarda dos pontos acumulados até 31 de dezembro de 2017, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 4.º (ou seja, 4 pontos), somando os adquiridos no biénio de 2017/2018, com menção de relevante, mais 4, e assumindo que no biénio 2019/2020 teve menção de adequado, ou seja, mais 2 pontos, totaliza nesse caso 10, tendo por isso, direito, em termos finais, a ser posicionado na 2.^a posição remuneratória da categoria de enfermeiro especialista, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

Pergunta 6.

A sucessão de empregadores públicos implica que se reinicie nova contagem de pontos?

Resposta: Não. Nos termos previstos no n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, a sucessão de empregadores públicos, mesmo nas situações em que tenha ocorrido uma alteração do tipo de vínculo jurídico, isto é, nas situações em que tenha havido a denúncia de um CTFP e depois a celebração de um CT sem termo, ou vice-versa. (cf. n.º 2 do artigo 2.º), sem interrupção, não prejudica a aplicação das regras definidas no presente decreto-lei, incluindo, para o que importa, a data de início de funções a considerar.

Exemplo: Enfermeiro com CT sem termo celebrado a 31/08/2009, que se mantém até 31/03/2018, e que celebra, com efeitos a 1/04/2018, um CTFP por tempo indeterminado. Neste caso, a data de início de funções a considerar para efeitos de aplicação do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro é 31/08/2009.

Pergunta 7.

Em que situações é que há sucessão na posição jurídica de empregadores públicos?

Resposta: Para os efeitos previstos no Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, considera-se existir sucessão da posição jurídica de empregadores quando um trabalhador com CTST ou CTFPTI passa, sem qualquer interrupção, a exercer a sua atividade a título definitivo para outra pessoa coletiva pública abrangida pelo presente decreto-lei.

Pergunta 8.

A salvaguarda da sucessão de empregadores abrange contratos anteriormente celebrados com entidades do SNS em regime de parceria público privada?

Resposta: Sim, desde que se verifiquem os pressupostos referido na resposta à questão antecedente, ou seja, os contratos se tenham sucedido sem interrupção.

Pergunta 9.

Quais os desempenhos a considerar para efeitos de aplicação do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, e subsequente reposicionamento remuneratório?

Resposta: Os desempenhos e respetivos pontos que relevam para efeitos de subsequente reposicionamento remuneratório são considerados:

- a. A partir da data de início de funções, se ocorrida depois de 31/12/2003, e
- b. Até à data da transição para 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 15.
- c. No caso dos enfermeiros que transitaram para a categoria de enfermeiro especialista e de enfermeiro gestor, para efeitos de salvaguarda dos pontos detidos à data da transição, são consideradas as avaliações do desempenho referentes aos anos anteriores a essa transição, que não tenham sido anteriormente consideradas para alteração da sua posição remuneratória.

Pergunta 10.

A transição automática para a categoria de enfermeiro graduado corresponde a uma alteração de posição remuneratória, para efeitos de início da contagem de pontos?

Resposta: Não. A transição automática de categoria não interrompe nem implica o reinício da contagem de pontos. Assim, por exemplo, se um enfermeiro foi admitido a 01/01/2002 e transitou para a categoria de enfermeiro graduado a 01/01/2008, a data relevante a considerar para os efeitos previstos no presente Decreto-Lei é 01/01/2004.

Pergunta 11.

No caso de ausência de avaliação do desempenho nos períodos relevantes como deve proceder-se?

Resposta: No caso de ausência de avaliação do desempenho dos trabalhadores enfermeiros são atribuídos pontos, independentemente do vínculo contratual detido, nos seguintes termos:

- a. 1,5 pontos por cada ano de trabalho, entre 2004 e 2014;
- b. 1 ponto por cada ano de trabalho, a partir de 2015. (cf. n.º 2 do artigo 3.º)

Pergunta 12.

No caso dos enfermeiros com contrato de trabalho sem termo que tenham transitado para o nível 15 da categoria de enfermeiro entre 2011 e 2013, por força da equiparação ao regime da carreira especial de enfermagem, nos termos previstos no respetivo contrato de trabalho e que não tenham sido objeto de avaliação do desempenho, o número de pontos continua a ser, até 2014, de 1,5 pontos?

Resposta: Sim. Da conjugação do âmbito de aplicação definido no artigo 2.º, com o disposto no n.º 1 do artigo 3.º, os pontos a considerar continuam a corresponder a 1,5 pontos por cada ano de trabalho, entre 2004 e 2014.

Pergunta 13.

A atribuição de pontos, por ausência de avaliação, pode ser substituída por avaliação por ponderação curricular?

Resposta: Não. Como resulta da resposta à questão antecedente, a ausência de avaliação determina a atribuição do número de pontos expressamente previstos no diploma, ou seja, 1,5 pontos entre 2004 e 2014 e 1 ponto a partir de 2015, não podendo o trabalhador requerer a avaliação por ponderação curricular (cf. n.º 3 do artigo 3.º).

Pergunta 14.

E se os pontos acumulados forem em número superior a múltiplos de 10? Relevam para futura alteração da posição remuneratória?

Resposta: Sim. Como resulta do n.º 5 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, o disposto neste diploma não prejudica a aplicação, com as necessárias adaptações, do n.º 6 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, no que respeita aos pontos apurados e acumulados até 31 de dezembro de 2017, que relevam nos termos e para os efeitos ali previstos.

Pergunta 15.

Relativamente aos enfermeiros que transitaram para as categorias de enfermeiro gestor e de enfermeiro especialista como relevam as avaliações do desempenho?

Resposta: As avaliações do desempenho obtidas anteriormente ao reposicionamento remuneratório nas posições virtuais criadas nas categorias para as quais transitaram em 1/06/2019, são consideradas como obtidas na nova categoria para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório. (cf. n.º 4 do artigo 3.º)

Pergunta 16.

Como tem o trabalhador enfermeiro conhecimento dos pontos que lhe foram atribuídos?

Resposta: Os pontos são obrigatoriamente comunicados pelo serviço ou entidade, a cada trabalhador enfermeiro, com a discriminação anual e a respetiva fundamentação. (cf. n.º 1 do artigo 4.º), conforme modelo que consta do anexo I.

Pergunta 17.

Comunicados os pontos pode o trabalhador enfermeiro reclamar? Qual o prazo?

Resposta: Sim. O trabalhador pode apresentar reclamação, no prazo de 10 dias úteis subsequentes à comunicação dos pontos, podendo juntar documentos comprovativos. (cf. n.º 2 do artigo 4.º.)

Pergunta 18.

Qual o prazo para a decisão da reclamação e notificação ao trabalhador enfermeiro?

Resposta: A decisão sobre a reclamação deve ser notificada ao trabalhador no prazo máximo de 5 dias úteis a contar da data de entrada da mesma no serviço ou entidade. (cf. n.º 3 do artigo 4.º)

Pergunta 19.

As situações que se encontram em processo de reclamação prejudicam o processamento?

Resposta: Não. Se o somatório dos pontos comunicados ao trabalhador permitir, pelo menos, uma alteração da posição remuneratória, deve a mesma ser concretizada com efeitos a 1 de janeiro de 2022, sem prejuízo da reavaliação do posicionamento, caso a reclamação do trabalhador venha a ser deferida e o mesmo adquira o direito a nova alteração do seu posicionamento remuneratório, com efeitos retroativos, também, a 1 de janeiro de 2022.

Pergunta 20.

Se o trabalhador tiver acumulado, por exemplo 8 ou 18 pontos e o processo avaliativo do biénio 2019/2020 ainda não estiver concluído? Deve o trabalhador alterar uma ou duas posições remuneratórias o seu posicionamento?

Resposta: Se o processo avaliativo do biénio 2019/2020 não estiver concluído e apenas faltarem dois pontos para

per fazer um múltiplo de 10, porque a menção de adequado é suficiente para a obtenção dos dois pontos em falta, deve o trabalhador, alterar, consoante o caso, uma ou duas posições remuneratórias, sem prejuízo da menção a que venha a ter direito aquando da conclusão desse ciclo avaliativo.

Pergunta 21.

O que fazer com os pontos apurados na sequência da aplicação do Decreto-Lei n.º 80- B/2022, de 28 de novembro?

Resposta: Os pontos apurados ou salvaguardados, consoante o caso, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, conferem o direito ao reposicionamento remuneratório, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, se totalizarem 10 pontos ou múltiplos de 10, sem prejuízo da salvaguarda dos pontos sobranes, nos termos da resposta à questão 14.

Pergunta 22.

A que data produzem efeitos as valorizações constantes do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro?

Resposta: As valorizações remuneratórias que resultem da aplicação do Decreto-Lei n.º 80- B/2022, de 28 de novembro, produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

Pergunta 23.

A data de início de funções a considerar para efeitos de contagem de pontos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, é a partir da celebração de contrato de trabalho sem termo ou de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, consoante o caso, ou pode abranger contrato a termo resolutivo, certo ou incerto?

Resposta (atualizada): A data de início de funções a considerar é, em regra, a que consta do contrato de trabalho sem termo ou do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, salvo se estes contratos tiverem sido precedidos de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto, celebrado com a mesma ou com outra entidade empregadora, e em que estas reconheçam que as funções desempenhadas a termo correspondiam a necessidades permanentes dos serviços, dada a carência de recursos humanos.

No que respeita à eventual existência de interrupção entre os contratos de trabalho celebrados, deve ser considerado como irrelevante o período de até 12 meses, considerado o disposto, quer na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (Código do Trabalho, artigo 139.º), quer na Lei n.º 7/2009, de 12 de janeiro (atual Código do Trabalho), até à alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos termos dos quais, a duração máxima do contrato a termo certo – incluindo renovações -, não podia exceder três anos. Atingido esse prazo, a cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impedia nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, o que perfaz 12 meses de interrupção.

Pergunta 24 - Como se contabilizam os pontos relativos à avaliação do desempenho no ano de início de funções? Devem ser contabilizados pontos independentemente do mês de início de funções?

Resposta: Não. Nos termos do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28/11, deve ser tida em conta a avaliação do

desempenho obtida por aplicação do respetivo regime e, em caso de ausência dessa avaliação, o mesmo diploma determina o número de pontos a considerar “por cada ano de trabalho” (artigo 3.º). Ora, para que a avaliação do desempenho pudesse ter sido realizada tinham de estar reunidos os respetivos requisitos, entre os quais se encontra um mínimo de tempo de exercício efetivo de funções, variável em consonância com o regime jurídico aplicável. Assim sendo, um enfermeiro que tenha iniciado funções de molde a poder cumprir esse mínimo de tempo tem direito a ser avaliado, o mesmo não ocorrendo com os que iniciaram funções fora desse período em que o regime da avaliação do desempenho determina, por regra, que seja considerado na avaliação do desempenho seguinte – cf. para o que importa o n.º 3 do artigo 28.º do Despacho n.º 2/93, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 75, de 30 de março. Em face do que antecede, não se verificando os requisitos que permitiam a aplicação da avaliação do desempenho no ano de início de funções não devem ser atribuídos pontos pela sua ausência.

Pergunta 25 - A FAQ 23 esclarece que deve ser considerado como início de funções a data da celebração do contrato de trabalho sem termo ou em funções públicas por tempo indeterminado, salvo se os mesmos tenham sido precedidos de contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados imediatamente antes, sem interrupção de funções e que correspondiam a necessidades permanentes, cabendo à entidade empregadora reconhecer essa necessidade como permanente. Como o contrato de trabalho a termo resolutivo pode, nos termos do artigo 140.º do Código de Trabalho, ser celebrado para a substituição de trabalhadores ausentes, corresponderá esse contrato à satisfação de necessidade permanente?

Resposta: Nos termos do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo para a substituição de trabalhador ausente tem, por natureza, caráter temporário, visando a substituição de trabalhadores concretos que se encontram transitoriamente impedidos de trabalhar, conservando, porém, o trabalhador ausente o direito ao seu posto de trabalho. Apenas assim não será se o trabalhador substituto permanecer em funções para além do termo de duração do contrato de trabalho, situação em que deixou de haver o nexo causal entre o termo e a justificação da contratação, pelo que, nestas situações, o tempo do contrato a termo resolutivo poderá ser relevado.

Pergunta 26 - O Decreto-Lei n.º 80-B/2022 aplica-se aos enfermeiros que na transição para as categorias de enfermeiro especialista e enfermeiro gestor ficaram posicionados na 1.º posição remuneratória da respetiva categoria?

Resposta: De acordo com orientação divulgada por e-mail no dia 13 de dezembro de 2022 esclareceu-se o seguinte: “(...) as alíneas a) e b) [do n.º 1 do artigo 2.º] assumem um caráter geral enquanto a alínea c) se reporta especificamente aos enfermeiros que, na sequência da transição operada nos termos dos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, ficaram em posições remuneratórias automaticamente criadas para o efeito. Por consequência, e no que concerne aos enfermeiros especialistas que ficaram reposicionados em posição remuneratória constante da tabela remuneratória da categoria de especialista – p.ex. na 1.ª posição remuneratória – aplicam-se-lhes as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 2.º do mencionado diploma, desde que os mesmos tenham sido reposicionados, nomeadamente no caso dos enfermeiros com contrato de trabalho sem termo, em 2015 ou em momento anterior, no nível 15 da categoria de enfermeiro. No caso dos enfermeiros com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado os enfermeiros especialistas para poderem ver-lhes aplicada a alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º têm de ter transitado para a 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 15, da categoria de enfermeiro em 2011, 2012 e 2013. Nos termos do que antecede e a título de exemplo remete-se para o exemplo 2 da Pergunta n.º 4 das FAQ divulgadas.” A aplicação do exemplo anteriormente referido traduz-se, em algumas situações, no posicionamento do enfermeiro, aquando da transição operada nos termos do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, entre posições remuneratórias

(automaticamente criadas) da categoria para que transitou. Nestes casos, acaba por se verificar o disposto na alínea c) anteriormente referida e, por isso, aplica-se o Decreto-Lei n.º 80-B/2022. Nas outras situações em que contabilizando os pontos de acordo com o estatuído por este Decreto-Lei os enfermeiros não alteram o reposicionamento remuneratório ocorrido em 01/06/2019, mantendo-se na primeira posição remuneratória da categoria de enfermeiro especialista, não ficam os mesmos abrangidos pela norma constante daquela alínea c) e, por isso, não há lugar à aplicação do Decreto-Lei n.º 80-B/2022.

Pergunta 27 - O tempo de serviço prestado por enfermeiros, que ora desempenham funções nos serviços e estabelecimentos de saúde do Serviço Nacional de Saúde, em serviços de saúde das Regiões Autónomas e na Santa Casa da Misericórdia deve ser contabilizado nos termos do Decreto-Lei n.º 80-B/2022.

Resposta: Quanto aos enfermeiros que desempenharam funções nas Regiões Autónomas e foram abrangidos pelas medidas adotadas naquelas Regiões Autónomas quanto à contagem de tempo de serviço e pontos atribuídos relativamente à avaliação do desempenho aquando da aplicação dos descongelamentos na sequência da Lei do Orçamento de Estado para 2018, não se lhes aplica o Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28/11, por já terem beneficiado de idênticas soluções. No que concerne aos enfermeiros dessas Regiões Autónomas aos quais se aplicaram os Decretos-Leis da carreira de enfermagem – Decreto-Lei n.º 437/91, de 8/11, e Decretos-Leis n.ºs 247 e 248/2009, de 22 de setembro – e que não foram abrangidos por aquelas medidas regionais, aplica-se o Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28/11. No que concerne aos enfermeiros que desempenharam funções nas Santas Casas da Misericórdia a que não se aplicaram os diplomas relativos à carreira de enfermagem – hoje, carreira especial e carreira de enfermagem – mas os Acordos coletivos de trabalho celebrados pelas mesmas, não deve ser aplicado o Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28/11.

Pergunta 28 - Os pontos acumulados na categoria até 31/12/2017 por força da aplicação do Decreto-Lei n.º 80-B/2022 – cf. n.º 5 do artigo 3.º - podem ser considerados em categoria superior da carreira a que se acedeu nos termos de procedimento concursal, p.ex. em 2022?

Resposta: Não. Os pontos acumulados por aplicação do Decreto-Lei n.º 80-B/2022 até 31/12/2017 podem ser contabilizados, nos termos gerais, na categoria detida àquela data para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório na mesma, à exceção dos enfermeiros que transitaram para as categorias de enfermeiro especialista e enfermeiro gestor em conformidade com o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, como estatui o n.º 4 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 80-B/2022.

Pergunta 29 - O Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, aplica-se aos enfermeiros com período normal de trabalho de 40 horas semanais e remuneração superior ao nível remuneratório 15 da categoria de enfermeiro?

Resposta: Em regra não. De facto, pese embora o Decreto-Lei n.º 80-B/2022 se aplicar aos enfermeiros independentemente do regime de vinculação, ao reconduzir a sua aplicação aos enfermeiros que transitaram para a primeira posição remuneratória da categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem, nível remuneratório 15, em 2015 ou em momento anterior, por força, respetivamente, e para o que importa, dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou da equiparação ao regime da carreira especial de enfermagem prevista no correspondente contrato de trabalho, refere-se, em regra, aos enfermeiros com horário de trabalho de 35 horas semanais que, por isso, auferiam remuneração pelo nível 15 da tabela remuneratória da carreira. Nessa medida, quando o contrato de trabalho haja sido celebrado pelo período normal de trabalho de 40 horas semanais e a remuneração seja superior ao nível 15, cujo valor hora seja superior ao valor hora do período normal de trabalho de 35 horas semanais, o Decreto-Lei n.º 80-B/2022 não se

aplica. Não obstante, tal regra não dispensa uma análise casuística das situações no sentido de aferir/confirmar que a não aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, não é suscetível de gerar a violação do princípio constitucional de “para trabalho igual, salário igual”, situação em que, mercê da interpretação extensiva da alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º daquele Decreto-Lei, permite a sua aplicação a um enfermeiro sujeito ao regime de trabalho de 40 horas semanais, cujo valor hora seja igual ou inferior ao valor hora que corresponderia a um horário de 35 horas semanais de trabalho.

1ª versão de 11/10/2023, atualizada a 17/09/2024