

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 4123/25.5T8ALM.L1-4

Relator: SÉRGIO ALMEIDA
Sessão: 25 Fevereiro 2026
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: IMPROCEDENTE

CATEGORIA PROFISSIONAL

ENFERMEIRA

ENTIDADE PÚBLICA EMPRESARIAL

Sumário

I. Não há conflito de princípios jurídicos que imponha ponderação e harmonização quando se trata, na realidade, de um mesmo princípio projetado em âmbitos diversos. É este o caso do princípio da igualdade consagrado no art.º 13.º, e do axioma "trabalho igual salário igual", contido no art.º 59.º, n.º 1, alínea a), ambos da Constituição, sendo este um corolário do primeiro na área laboral.

II. A existência de uma prática corrente numa ou mais organizações não significa, sem mais, que essa prática deva ser aprovada, pois, como postula a chamada Guilhotina de Hume, o ser não se extrapola do dever ser.

III. Desempenhando a autora, de ordinário, funções de enfermeira especializada num hospital público, é esta a sua categoria real e interna.

Texto Integral

Acordam os juízes no Tribunal da Relação de Lisboa

RELATÓRIO

Autora (adiante, por comodidade, designada abreviadamente por A.): AA.
Ré (R.) e recorrente: Unidade Local de Saúde de Almada – Seixal, EPE,
Hospital Garcia de Orta.

A A. pede que lhe seja reconhecida a categoria de enfermeira especialista desde 3 de janeiro de 2022 e que se condene a ré no pagamento das

respetivas diferenças de vencimento, que discrimina em 40/b¹.

Não havendo acordo, a ré contestou, sustentando que, por se ter apresentado a concurso promovido pela ré, a autora perdeu o direito que pretende fazer valer na presente ação, e, pedindo subsidiariamente, a improcedência desta. Saneados os autos e efetuado o julgamento, o Tribunal *a quo* proferiu sentença, julgando a ação totalmente procedente e condenando a ré no reconhecimento da categoria da autora de enfermeira especialista, desde 3 de janeiro de 2022, com a respetiva categoria remuneratória, bem como no pagamento de todas as diferenças remuneratórias, conforme pontos 1 a 12 da alínea b), do petitório da petição inicial.

*

Inconformada, a R. recorreu, concluindo:

- 1) A recorrente não se conforma com a sua condenação, cabalmente espelhada na douda sentença, uma vez que considera que ocorreu, salvo o devido respeito e melhor opinião, erro de julgamento ao nível da aplicação da lei aos factos julgados como assentes, pelo que merece ser integralmente revogada com as legais consequências.
- 2) Antes de mais, cumpre destacar que a recorrente é uma Entidade Pública Empresarial que, inserida no Serviço Nacional de Saúde, presta cuidados médico-hospitalares à população, fazendo parte, por isso, da denominada Administração Pública Indirecta, na vertente do Sector Empresarial do Estado, conforme decorria, entre outros, do teor dos Decretos-Lei nº 233/2005, de 29/12, e 18/2017, de 10/02, e decorre actualmente do estabelecido no Decreto-Lei nº 102/2023, de 07/11.
- 3) Neste contexto e dada a sobredita natureza e caracterização da ora recorrente, tem forçosamente de se lançar mão ao regulamentado no Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, aprovado pelo Decreto-Lei nº 52/2022, de 04/08 (doravante ESNS).
- 4) Em moldes gerais, «A política de recursos humanos do SNS é definida pelo membro do Governo responsável pela área da saúde e é baseada num plano plurianual» e, por seu turno, «A aprovação do plano plurianual previsto no número anterior carece de parecer prévio vinculativo dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das Finanças» (vide artigo 14º, nº 4 e 5, do ESNS).
- 5) No artigo 15º do ESNS está previsto o seguinte: «Os profissionais que trabalham no SNS estão sujeitos, em função da natureza jurídica do respetivo estabelecimento ou serviço, às regras próprias da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), ou do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, sem prejuízo do disposto

no número seguinte» (nº 1) e «Em derrogação da lei geral podem ser fixadas regras sobre carreiras, mobilidade, duração dos períodos de trabalho, pactos de permanência, defesa contra os riscos do exercício profissional e garantia de independência técnica e científica para os profissionais de saúde que são prestadores diretos de cuidados» (nº 2).

6) Em termos mais específicos, no artigo 98, nº 1, do ESNS, determina-se que «Os trabalhadores do estabelecimento de saúde, E.P.E., estão sujeitos ao regime do contrato de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, bem como ao regime constante dos diplomas que definem o regime legal de carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos» (o exposto já tinha consagração legal, pelo menos, no Decreto-Lei nº 18/2017).

7) Portanto, é este o quadro normativo em que se enquadra² qualquer tipo de relação laboral no seio da ora recorrente, independentemente da sua natureza pública (contrato de trabalho em funções públicas) ou privada (contrato individual de trabalho).

8) Resultou provado que entre os ora litigantes foi celebrado contrato individual de trabalho (vide ponto 2 dos factos provados, fp.), o qual, diga-se, ainda vigora, não restando por isso qualquer tipo de dúvidas que, para além dos pressupostos de natureza, por assim dizer, geral acima referidos, está sujeito especificamente à disciplina do «Código do Trabalho, bem como ao regime constante dos diplomas que definem o regime legal de carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos».

9) Estamos na presença de uma questão em que se discute a progressão na carreira de enfermagem por parte da recorrida, passando da categoria de enfermeira para a categoria de enfermeira especialista, com os inerentes efeitos pecuniários.

10) A carreira de enfermagem em que se integra a ora A., incluindo a respectiva progressão, está sujeita à disciplina do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22/09, uma vez que, de harmonia com o disposto no seu artigo 1º, «define o regime legal da carreira aplicável aos enfermeiros nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica».

11) Por conseguinte, de harmonia com o disposto no nº 1 do art.º 12º deste diploma legal, o «recrutamento para os postos de trabalho sujeitos ao regime

do Código do Trabalho, correspondentes à carreira de enfermagem, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de selecção com observância do disposto no artigo 11.º do presente Decreto-lei».

12) Acrescentando-se que a «admissão para a categoria de enfermeiro especialista faz-se de entre os enfermeiros, com pelo menos quatro anos de exercício profissional, detentores do título de enfermeiro especialista exigido para o preenchimento do correspondente posto de trabalho» (vide art.º 11º, nº 3, do Decreto-Lei nº 247/2009).

13) Para além disso, há igualmente que lançar mão do disposto no art.º 7º, n.º 3, do mencionado diploma legal, o qual estabelece claramente um limite, uma espécie de *numerus clausus*, quanto à quantidade de enfermeiros que cada entidade ou seu serviço pode comportar, pois «(...) o número total de postos de trabalho correspondentes à categoria de enfermeiro especialista não deve ser superior a 25 % do total de enfermeiros de que o serviço ou estabelecimento careça para o desenvolvimento das respetivas atividades».

14) Sublinhando-se que também a «alteração do número de postos de trabalho depende de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde» (vide nº 4 do art.º 7º do Decreto-Lei nº 247/2009).

15) Nesta conformidade, é evidente que o Decreto-Lei nº 247/2009, para além de se encontrar em harmonia com a demais legislação acima mencionada, assume claramente uma natureza especial em face da lei geral, nomeadamente no que se reporta ao previsto no Código do Trabalho.

16) Nos pontos 22 a 24 dos factos provados, está patente que a ora recorrente lançou procedimento concursal para o preenchimento de vagas na categoria de enfermeiro especialista, o que, de resto, foi concretizado à luz da lei.

17) Também deveria ter sido dado como provado que, na pendência dos presentes autos, lançou outro concurso para o mesmo efeito, não tendo, porém, o Tribunal «a quo» dado qualquer relevância a este pressuposto.

18) Quer numa quer noutra situação, a ora recorrida concorreu, mas não demonstrou do ponto de vista qualitativo pontuação suficiente para avançar na carreira e, como tal, não logrou passar de enfermeira para enfermeira especialista.

19) Em face do exposto fica patente que a ora recorrente deu integral cumprimento ao legalmente estabelecido quanto, neste caso, à progressão na carreira de enfermagem da recorrida, no sentido de subir da categoria de enfermeira para enfermeira especialista.

20) Como também decorre que o Tribunal *a quo* ignorou totalmente esta realidade e, em consequência, a decisão em apreço viola claramente o disposto no ESNS e do Decreto-Lei nº 247/2009.

21) O Tribunal *a quo*, para além de ter olvidado que a recorrente agiu segundo a lei e, por isso, com poderes vinculados e não discricionários, salvo o devido respeito que, de resto, é muito e merecido, não deu qualquer relevância à necessidade da progressão em apreço estar dependente de procedimento de seleção, com prévia intervenção positiva ou favorável de, pelo menos, dois membros do governo, bem como para a existência de *numerus clausus* quanto à quantidade de enfermeiros especialistas que cada entidade do Serviço Nacional de Saúde ou um seu serviço pode comportar.

22) O que, em nossa modesta opinião, significa que a presente decisão, insiste-se, por não atender absolutamente ao disposto na mencionada legislação, configura uma espécie de intervenção do poder judicial nas competências do poder executivo, as quais se encontram constitucionalmente definidas, entre outros, nos art.º 197º a 199º da CRP.

23) Quer se queira quer não, a presente decisão espelha claramente uma nova forma de se progredir na carreira, no caso vertente, no seio da carreira de enfermagem, inclusivamente ao arrepio do estabelecido nomeadamente no ESNS e no Decreto-Lei nº 247/2009, e sem que, para tanto, haja vaga ou posto de trabalho previamente criado ou autorizado pelo poder executivo.

24) Assim sendo, defende-se que, em nossa humilde opinião, a presente decisão consagra uma notória inconstitucionalidade, no mínimo, material.

25) Aduz-se que a presente decisão também configura uma notória violação ao disposto no artigo 13º da CRP, uma vez que, se comparada com os demais enfermeiros existentes no seio da recorrente que pretendiam subir da categoria de enfermeiro para enfermeiro especialista, a ora recorrida ficou absolutamente beneficiada relativamente aos mesmos, em face da aqui decretada progressão na carreira.

26) Na realidade, para além de ter ficado assente que «em 27/06/2022, a ré abriu concurso para o preenchimento de vagas na categoria de enfermeiro especialista» (vide ponto 22 dos factos provados), existem claros sinais nos autos que diversos colegas seus se sujeitaram ao aludido processo de selecção (vide docs. nº 4 e 7 juntos com a contestação).

27) Decorre do teor dos documentos em causa que, nem todos os concorrentes que pretendiam subir da categoria de enfermeiro para a categoria de enfermeiro especialista, atingiram esse objectivo.

28) Ou seja, foram apenas aqueles que comprovadamente demonstraram ter mais qualidade profissional na vertente da enfermagem que passaram da categoria de enfermeiro para a categoria de enfermeiro especialista (docs. nº 4 e 7 com a contestação).

29) Por seu turno, à luz dos mencionados documentos, verifica-se que a recorrida, nos dois procedimentos, ficou sempre entre os concorrentes com as

classificações mais baixas (10,3 valores no processo de seleção de 2025 e 7,90 valores no procedimento de selecção de 2022 - vide docs. nº 4 e 7 juntos com a contestação).

30) Desta maneira, é evidente que, neste caso concreto, quer os enfermeiros que concorreram e avançaram na categoria quer aqueles que também o fizeram, mas não avançaram, foram absolutamente desmerecidos, prejudicados ou discriminados, em face do estabelecido na decisão aqui em sindicância.

31) Pois, na verdade, a ora recorrida acaba, pela presente via, por mudar de categoria profissional, sem ter de ser sujeita a novo processo de seleção, enquanto os demais foram sujeitos aos preditos procedimentos com a inerente avaliação do seu curriculum profissional e, ainda por cima, a recorrida foi sempre preterida por falta curriculum profissional suficiente para o efeito.

32) Além disso, os seus pares que ainda se encontram na categoria de enfermeiro, ao invés da recorrida, têm de aguardar, pelos motivos legais acima apontados, por um novo processo de selecção a fim de acederem a uma categoria profissional superior.

33) Enfim, salvo o devido respeito e melhor opinião, a presente decisão abre a porta à discriminação entre pares, uma vez que uns cumpriram e outros terão de cumprir o procedimento legal destinado a progredir na carreira, enquanto a recorrida, não tendo demonstrado capacidade curricular suficiente para esse efeito, consegue pela presente via obter este desiderato, ainda por cima ao arrepio das regras. Ademais,

34) Em nossa modesta opinião, não se mostra acertada a tese perfilhada pelo Tribunal *a quo*, radicada no princípio constitucional “do trabalho igual, salário igual” (vide art.º 59º, nº 1, alínea a), da CRP).

35) Porquanto, se é verdade que este princípio, como, de resto, refere a recorrida na sua petição inicial, concretiza o princípio programático da igualdade consagrado, por sua vez, no artigo 13º da CRP, mais verdade é que se deve entender que o estabelecido neste normativo constitucional tem, a nosso ver, um peso superior ao disposto no art.º 59º, nº 1, alínea a), da CRP, pelo menos, no caso vertente.

36) A decisão em apreço demonstra à saciedade que aqueles que objectivamente demonstraram maior capacidade curricular estão absolutamente prejudicados, por simplesmente cumprirem as regras de admissão à categoria de enfermeiro especialista.

37) O que significa, por seu turno, que a decisão em apreço combate uma eventual inconstitucionalidade, quando defende o princípio do “trabalho igual, salário igual”, através da criação de uma outra inconstitucionalidade por, no caso vertente, desvalorizar absolutamente aqueles que cumpriram o

procedimento em questão e, ao contrário da requerida, tiveram sobretudo o mérito curricular para avançar na carreira.

38) No fundo, todos aqueles que progrediram na carreira, nos termos do procedimento e por mérito próprio, acabam por ser prejudicados e, por isso, discriminados em relação à recorrida que, insiste-se, apesar de não ter logrado avançar na carreira sempre que se sujeitou ao aludido procedimento, consegue agora e desta maneira atingir o mesmo estatuto profissional.

39) O mesmo se dirá, com as devidas adaptações, quanto a todos os seus pares que se encontravam e ainda se encontram na sua situação.

40) Logo, o princípio da igualdade consagrado no predito artigo 13º, apesar de programático, em nossa humilde opinião reveste uma relevância superior à sua concretização prevista no disposto no artigo 59º, nº 1, al. a), da CRP.

41) Tanto mais que, a ser admitida a tese do Tribunal *a quo*, discriminando-se os aludidos pares da recorrida nos sobreditos moldes, sufraga-se um entendimento em que se confunde a oportunidade com o acesso, neste caso, a determinado grau de uma carreira profissional.

42) Por isso, estamos em crer que, o mencionado princípio do “trabalho igual, salário igual”, neste caso concreto, choca frontalmente com o disposto no artigo 58º, nº 2, alínea b), da CRP, nomeadamente no que toca aos pares da recorrida.

43) Pelo que, a bem do carácter pacífico que deve existir no domínio laboral e no seio do local de trabalho, não pode a recorrida suplantar os seus pares através dos moldes em que aqui lhe foi concedida a mudança para uma categoria profissional superior, com o subjacente acerto de contas.

44) Face ao exposto, fica patente que a decisão em apreço viola claramente o ESNS, o Decreto-Lei nº 247/2009, bem como os artigos 13º, 58º, n.º 2, alínea b), e 197º a 199º da CRP, pelo que merece ser integralmente revogada com as legais consequências.

Termos em que se pugna pela total procedência do presente recurso com as legais consequências, por desta maneira se revelar ser de inteira Justiça

*

A A., patrocinada pelo Ministério Público, respondeu, pedindo a improcedência do recurso, mas sem formular conclusões.

*

Colhidos os vistos legais cumpre decidir.

*

*

FUNDAMENTAÇÃO

As questões a apreciar no recurso – considerando que o seu objeto é definido pelas conclusões da recorrente, sem prejuízo de questões de conhecimento

oficioso (e exceptuando aquelas cuja decisão fique prejudicada pela decisão dada a outras, art.º 635/4, 639/1 e 2, e 663, todos do Código de Processo Civil) -, consistem em saber se

1) existe erro de direito, não se tendo tido em consideração a necessidade de procedimento concursal no processo de seleção imposto pelo Decreto-Lei 247/2009 para a progressão na carreira de enfermeira, sendo certo que esse diploma impõe também a observação de um *numerus clausus* de vagas;

2) existe violação do princípio da igualdade consagrado no artigo 13 da Constituição quando se invoca o princípio "trabalho igual, salário igual" e a regra do artigo 59, nº 1, al. a), da Constituição;

3) ao reconhecer a progressão na carreira, a sentença incorreu no vício de intromissão judicial no poder executivo (art.º 197-199, CRP), consubstanciando uma inconstitucionalidade ao consagrar uma nova forma de progressão na carreira.

*

*

Factos provados:

1 - A Ré dedica-se à actividade de “prestação de cuidados de saúde à população, designadamente aos beneficiários do serviço nacional de saúde e aos beneficiários dos subsistemas de saúde, ou de entidades externas que com ele contratualizem a prestação de cuidados de saúde. Desenvolver actividades de investigação, formação e ensino, sendo a sua participação na formação de profissionais de saúde dependente da respectiva capacidade formativa, podendo ser objecto de contratos-programa em que se definam as respectivas formas de financiamento”.

2 - A Ré admitiu a Autora ao seu serviço, por contrato por tempo indeterminado, em 03 de Janeiro de 2022 para exercer as funções inerentes à categoria de enfermeira, bem como as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas para as quais a segunda outorgante detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

3 - E para exercer as suas funções no Hospital Garcia da Orta, em Almada, recebendo como contrapartida o vencimento mensal de 1205,08 € (mil, duzentos e cinco euros e oito cêntimos), que foi actualizado para 1335,35 € (mil, trezentos e trinta e cinco euros e trinta e cinco cêntimos).

4 - A A. é portadora da cédula profissional n.º 64787 e encontra-se habilitada e autorizada para o exercício da profissão de enfermeira e especialista em enfermagem de saúde materna e obstetrícia, desde 27 de Fevereiro de 2017.

5 - A A. exerce funções no Bloco de Partos/Urgência Obstétrica e Ginecológica, como enfermeira especialista em enfermagem de saúde materna e obstétrica,

desde 03 de Janeiro de 2022, na Unidade Hospitalar do Garcia de Orta.

6 - Desde a data da sua admissão ao serviço, a Autora exerce as suas funções, numa base diária, conforme os turnos de serviço que lhe são atribuídos, no bloco de partos e no serviço de urgência de obstetrícia, de acordo com a distribuição de serviço efectuada pela enfermeira-chefe, tratando a A. sempre como enfermeira especialista.

7 - A A. exerce as suas funções prestando cuidados de enfermagem especializados, fazendo monitorização do trabalho de parto e parto; identificando e monitorizando o risco materno-fetal durante o trabalho de parto e parto; realiza partos eutócicos que são da exclusiva competência dos enfermeiros especialistas em saúde materna e obstétrica, os quais não podem ser realizados por enfermeiros de cuidados gerais.

8 - Incumbe à A. proceder aos registos de enfermagem decorrentes dos partos eutócicos que realiza, os quais não podem ser elaborados por enfermeiros de cuidados gerais.

9 - A. A., em contexto de urgência, na triagem, identifica situações de mulheres a quem presta assistência de planeamento familiar – explica métodos de contraceção –, bem como atende, identifica e presta assistência a mulheres em situação de perdas gestacionais – aborto – e luto.

10 - A A., em contexto de urgência, na triagem, identifica e encaminha situações de risco obstétrico urgente e emergente; faz a avaliação e monitorização do bem-estar materno-fetal através da análise e interpretação do cardiotocograma (CTG); avalia e diagnostica as várias fases do trabalho de parto; procede ao internamento de grávidas/casais em fase ativa do trabalho de parto; identifica situações de risco pós parto; identifica e encaminha situações de risco ginecológico, como sejam, mulheres com perdas hemáticas abundantes, situações de torção do ovário, patologia de gravidez e concomitantes com a gravidez; promove a decisão esclarecida no âmbito da interrupção voluntária da gravidez,

11 - A A. procede ao acompanhamento da grávida na ambulância, nas transferências de hospital para hospital, tarefa exclusiva de um enfermeiro especialista.

12 - Em contexto de bloco de partos, a A. é responsável por assegurar os cuidados de saúde às grávidas em situação de vigilância por patologia de risco; é responsável pela condução, acompanhamento e monitorização de todo o trabalho de parto, bem como, assegura o bem-estar materno fetal durante o mesmo; executa a técnica do parto eutócico; presta cuidados especializados em situações de urgência e emergência em contexto de equipa.

13 - No dia 08 de Maio de 2024 a A. foi representar a equipa do serviço de

obstetrícia da R., tendo participado no 3.º Encontro do EESMO – enfermeiro especialista de saúde materna e obstétrica - Almada/Seixal – na qualidade de enfermeira especialista como formadora.

14 - Nos Serviços de bloco de partos e serviço de urgência de obstetrícia prestam funções trabalhadores com a categoria de enfermeiros especialistas, que exercem funções iguais às da A.

15 - O Serviço de urgência da área materna/obstetra é realizado no 1º piso do Hospital Garcia de Orta, onde se encontram alocados os respectivos recursos materiais e humanos, nomeadamente da área de enfermagem com 1 Enfermeira Chefe especialista, Responsável, 2.º Elemento a desempenhar funções de coordenação, 6 enfermeiros especialistas a desempenharem funções de chefes de equipa e 37 Enfermeiros Especialistas, as que comportam tal unidade/valência, serviço para o qual são encaminhadas, após triagem, as utentes que recorram ao serviço de urgência e necessitem cuidados do foro materno/obstétrico.

16 - A A., apesar das funções por si exercidas, auferir, mensalmente, o vencimento

referente a enfermeiro, nos seguintes termos:

Ano de 2022 - € 1.205,08;

Ano de 2023 - € 1.280,72;

Ano de 2024 - € 1.335,35.

Ano de 2025 - € 1.547,83.

17 - A retribuição dos trabalhadores com a categoria de enfermeira especialista é a seguinte:

Ano de 2022 - € 1.424,38 de vencimento (D.L. n.º 10-B/2020, D.L. 10/2021, D.L. n.º 109-A/2021);

Ano de 2023 - € 1.491,25, de vencimento (D.L. 26-B/2023 de 18/04);

Ano de 2024 - € 1.543,88 (D.L. n.º 84-F/2022 de 22/11)

Ano de 2025 - € 1.600,46 (D.L. n.º 111/2024, de 19/12).

18 - Em 2022, em 2023, em 2024 e em 2025, a autora recebeu os salários identificados nos artigos 27.º, 28.º, 29.º e 30.º da petição inicial, respetivamente, os quais se dão por reproduzidos na parte em que se reportam aos salários auferidos pela autora.

19 - Em 2022, em 2023 e em 2024, a autora trabalhou os números de horas de trabalho noturno em dias úteis identificados nos artigos 31.º, 32.º e 33.º da petição inicial,

respetivamente, os quais se dão por reproduzidos na parte em que se reportam às horas de trabalho noturno em dias úteis realizadas pela autora.

20 - Em 2022, em 2023 e em 2024, a autora trabalhou os números de horas de trabalho noturno em dias feriados identificados nos artigos 34.º, 35.º e 36.º da

petição inicial, respetivamente, os quais se dão por reproduzidos na parte em que se reportam às horas de trabalho noturno em dias feriados realizadas pela autora.

21 - Em 2022, em 2023 e em 2024, a autora trabalhou os números de horas de trabalho noturno e diurno em sábado identificadas no artigo 37.º da petição inicial, o qual se dá por reproduzido na parte em que se reportam às horas de trabalho noturno e diurno em dias sábado realizadas pela autora.

22 - Em 27/06/2022, a ré abriu concurso para o preenchimento de vagas na categoria de enfermeiro especialista.

23 - A autora apresentou-se ao concurso identificado em 22.

24 - A autora não obteve qualificação concursal para ocupar vaga de enfermeira especialista.

*

*

De Direito

1. É sabido que a noção de categoria não é unívoca. Refere António Nunes de Carvalho in “Das Carreiras Profissionais no Direito do Trabalho, Notas para o Estudo do Caso Português”, que a categoria pode significar *“as aptidões técnico-profissionais ou as habilitações do trabalhador; o conjunto de funções para as quais ele foi contratado – ao qual corresponde, eventualmente, uma certa posição na organização patronal ou um posto de trabalho constante do respetivo quadro; o feixe de tarefas que o prestador de trabalho efetivamente executa; um certo “perfil profissional” definido na convenção coletiva aplicável e que se traduz num específico tratamento remuneratório; ou, ainda, uma posição singular no mercado do trabalho”* (pág. 70). Mais adiante acrescenta: *“o traço comum ... é constituído pela existência de uma conexão entre um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) e uma função (ou núcleo de funções)”* (pág. 75).

Há que distinguir a categoria subjetiva ou profissional, que corresponde às aptidões específicas ou qualidades do trabalhador, da categoria contratual, que traduz o amplo conjunto de funções, dentro da organização do empregador, para cujo exercício o trabalhador foi contratado, da categoria real ou objetiva, correspondente ao conjunto de atividades, sitas dentro do leque maior da categoria contratual, que o empregador irá requerer ao trabalhador, e, ainda, da categoria normativa, que consiste na “subsunção das funções efetivamente exercidas a uma das categorias descritas na convenção coletiva e às quais corresponde uma específica posição salarial”, podendo também a descrição ser efetuada pela lei³. O conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da prestação laboral define a posição do trabalhador na organização produtiva em que se integra. Esta posição corresponde à sua

categoria, e consubstancia o estatuto que tem nessa organização, determinado normativamente em conformidade com a natureza e espécie das tarefas concretamente desempenhadas na prestação da sua atividade. Daqui decorre que a sua categoria profissional é composta pelas realidades, factual e jurídica, correspondentes à categoria-função ou categoria contratual, e à categoria-estatuto ou categoria normativa. A categoria-função corresponde ao essencial das funções a que o trabalhador se obrigou via contrato laboral, determinando-se qualitativamente a prestação de trabalho. A categoria-estatuto traduz o núcleo de direitos garantidos àquele complexo de funções pela lei e pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Redunda na designação dada nas fontes a certa situação laboral a fim de lhe associar a aplicação de diversas normas; resulta da categoria-função, ou seja, de um juízo de integração do trabalhador nessa categoria. A categoria profissional é vinculativa para o empregador e deve ser efectiva e reconhecida (correspondendo a real à contratual). Desempenhando funções de mais do que de uma categoria o trabalhador deve ser integrado naquela que mais se aproxime das funções efetivamente exercidas e que não o prejudique atenta a natureza, dignidade e hierarquia da sua categoria função.

Importa ainda ter presente a categoria interna, “que se reporta à posição do trabalhador no seio da hierarquia empresarial. Nesta acessão vertical, a categoria é fixada no momento de celebração do contrato de trabalho ou no início da execução do trabalho e vai sendo sucessivamente ajustada à evolução do trabalhador na pirâmide empresarial. Neste sentido, o conceito de categoria está intimamente relacionado com o de carreira, que serve para aferir a progressão do trabalhador no seio da organização”⁴.

A discussão dos autos prende-se com a categoria real ou objetiva da autora, isto é, o conjunto de funções que ela efetivamente desempenha, e que o princípio da primazia material impõe que seja considerada para a definição da sua categoria-normativa ou categoria-estatuto, bem como para a da sua categoria interna.

Do ponto de vista da factualidade assente, não há qualquer dúvida de que a categoria objetiva da autora corresponde às funções de Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstetrícia (cf., em especial, números 5, 6, 7, 13 e 14 dos factos provados, f.p.), sendo essas as funções que ela efetivamente tem vindo a desempenhar.

*

2. A sentença recorrida não afastou a aplicabilidade do regime consagrado no Decreto-Lei n.º 147/2009. Simplesmente entrou na apreciação da matéria de fundo, tendo considerado que

“(...) a autora exerce funções de enfermeira especialista na ré (as que foram

apuradas) e na ré é considerada como enfermeira especialista. E era esta, fundamentalmente, a questão controvertida que resultava dos articulados. (...) O objeto da presente ação é constituído pela qualificação da categoria profissional da autora.

(...) No contrato de trabalho celebrado entre as partes, refere-se que a autora desempenhará as funções de enfermeira. Nos recibos de vencimento, a autora é identificada como enfermeira e recebe a remuneração correspondente. A autora, porém, desde o início de funções na ré, exerce as funções de enfermeira especialista. Fá-lo com conhecimento dos colegas. Fá-lo com conhecimento da responsável pela equipa. Fá-lo com conhecimento da ré (inspirado pelo poema de Sophia, pode o Tribunal afirmar que a ré viu, ouviu e leu, não pode ignorar). Fá-lo à vista de todos, nomeadamente dos utentes. É tratada como enfermeira especialista pelos colegas. É tratada como enfermeira especialista pela enfermeira gestora, a qual não se inibe de o colocar em forma de declaração escrita. Enfim, só não recebe a retribuição inerente à categoria de enfermeira especialista. Verifica-se, pois, que a autora, numa unidade local de saúde com a relevância da ré, exerce funções de enfermeira especialista, pretendendo a ré que a autora, pelo menos para efeitos remuneratórios, não pode ser considerada enfermeira especialista. Refere a ré, em abono da sua perspetiva, que a autora não obteve classificação suficiente no concurso que nos termos legais foi processado pela ré. No entanto, a autora continuou e continua a desempenhar as funções de enfermeira especialista”.

Acompanhamos a colocação da discussão primeiramente no aspecto substantivo, sendo que, durante a mesma, se verificará se o disposto no Decreto-Lei n.º 247/2009 implica ou não solução diversa.

Pelo que, entrando na discussão do fundo da questão, vejamos se existe violação dos princípios consagrados nos artigos 13 e 59/1/a) da Constituição.

3. Pretende o recorrente o balanceamento da aplicação destes princípios, isto é, a sua ponderação no caso concreto, entendendo que o disposto no artigo 13 é mais ponderoso, tem maior peso e deve prevalecer no caso concreto, afastando-se desse modo a conclusão que a sentença retirou quando invocou o princípio "Trabalho igual, salário igual" para concluir que a autora deve ser tratada tendo em consideração as funções que efetivamente desempenha. Parece resultar assim que, devidamente otimizado, vg. de acordo com os termos de harmonização propostos por Robert Alexy⁵ e a que mormente a doutrina constitucionalista está longe de ser alheia, se há de chegar à conclusão, na ótica da ré, que o princípio da igualdade previsto no art.º 13 afasta o disposto no artigo 59/1/a da Constituição.

Esta conclusão da recorrente é, no entanto, surpreendente.

Porquê? É que o artigo 13 da Constituição consagra, em moldes positivos e negativos, o princípio da igualdade em termos gerais, enquanto o artigo 59 n.º 1, alínea a), CRP, mormente no segmento em que proclama o princípio “trabalho igual salário igual”, consagra exatamente o mesmo princípio, mas numa vertente laboral, especificamente na parte concernente à retribuição, vedando designadamente a existência de diferenças remuneratórias injustificadas (cfr. no Código do Trabalho, CT, artigos 270, 23 a 28, e, em especial, 23, n.º 1, al. c) e d), e 25/2; no âmbito da OIT, vejam-se as convenções 100 e 111, referentes, respectivamente, à igualdade retributiva e à não discriminação no trabalho e no emprego; ainda a nível, os artigos 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem e 7º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais; enfim, relativamente à jurisprudência constitucional, por todos, cf. acórdão do Tribunal Constitucional de 12.6.2025, no proc. n.º 455/2021, e as considerações aí expendidas).

Sobre aspectos relacionados com a igualdade, em especial quanto ao princípio *trabalho igual, salário igual*, refere Rui Medeiros, in “O Direito Fundamental à Retribuição”, pág. 43 e 44, que Abílio Neto “contrapõe ao direito a uma remuneração equitativa, a proibição de discriminação salarial, à qual se reporta o inciso “trabalho igual, salário igual” e o direito à suficiência da remuneração”. (...) “Além disso, se o n.º 1 do art.º 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem se limita a «proclamar que todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual, o texto constitucional português concretiza o mesmo princípio quando refere que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual»”.

Logo, não há qualquer conflito de princípios, nada havendo a harmonizar: o disposto no artigo 13 não se opõe ao disposto no artigo 59, n.º 1, alínea a) da Constituição. Pelo contrário, este está a jusante e é a concretização – como corolário – daquele em sede de retribuição do trabalho. Consequentemente, e de forma necessária, o argumento da recorrente não colhe.

*

4. A recorrente defende que, de todo o modo, a sentença recorrida coloca a autora em pé de desigualdade com os colegas: enquanto os demais tiveram de se submeter aos recursos, logra a autora, por esta via, o acesso à categoria superior, não obstante não ter tido sucesso nos concursos, como impõe o Decreto-Lei 247/2009. Diz mesmo que, desta forma, está consagrada uma nova via para ascender na carreira.

Perorando sobre esta matéria, considerou a sentença recorrida, designadamente:

“Aqui chegados, uma de duas situações são configuráveis.

Uma das situações configuráveis compreende o concurso em causa como tendo um significado substancial que se traduz em escolher e apenas fazer aceder a dada categoria (e, por inerência, a dadas funções) os trabalhadores que apresentam as respetivas capacidades (...). Esta configuração da realidade (...) vale por dizer que a ré mantém em funções quem não pode desenvolver as funções respetivas.

(...) A outra situação configurável é a de o concurso constituir apenas um instrumento formal que condiciona o acesso à categoria de enfermeiro especialista (...). [A] ré mantém a autora no exercício das funções de enfermeira especialista, à margem de concurso, pretendendo agora fazer-se valer dessa situação por si criada e da qual beneficia. Trata-se de uma situação que convoca a figura do *tu quoque*. Beneficiar de uma situação à margem da lei, situação essa que é criada pelo sujeito que pretende o benefício”.

A questão passa por isto: a ré, não obstante a existência de quotas que fixam, conforme diz, em 25% os quadros de enfermeiros especialistas, carece, tanto quanto podemos ver, de um número maior, para o que se socorreu, no caso, dos serviços da autora.

Ora, ao esgrimir que os enfermeiros-chefes dependem de uma determinada aprovação, devem caber num determinado limite ou *numerus clausus*, e que o que quer que seja que vá para além disto viola o princípio da igualdade relativamente aos demais que se submeteram a tal concurso, por um lado, enquanto, por outro lado, ela própria mantém enfermeiros, sem essa categoria normativa a desempenharem exatamente as mesmas funções, a Ré intenta retirar conclusões ético-jurídicas positivas de uma determinada prática.

Perante isto, porém, há que convocar a guilhotina de Hume, que estipula que, da existência de uma determinada prática de facto não é possível extrapolar, só por si, a existência de um dever ser correspondente⁶.

O dever-ser não resulta ou não se extrai meramente do ser. Impõe-se a conformação deste à norma correspondente, qualquer que seja ela, vg. ética ou jurídica.

Em suma, o acerto da conduta da ré de atribuir funções de enfermeira especialista à autora, retribuindo-a, porém, como enfermeira não especializada, enquanto outros com as mesmas funções têm um estatuto diferente e retribuição também diversa, só se verifica se corresponder à norma (neste caso, desde logo o art.º 118/1, CT), não resultando simplesmente da prática.

E é isso exatamente que cabe sindicar: a existência ou não de tal acerto face às normas aplicáveis. Ou seja, se a categoria real corresponde à categoria normativa.

5. O que nos remete para os demais argumentos aduzidos pela Ré, a saber, a inobservância do procedimento concursal e correspondente processo de seleção consagrado no Decreto-Lei 247/2009, e a intromissão do Poder Judicial no Poder Executivo, caso prevaleça a decisão proferida na sentença recorrida.

Está em causa, como vimos, apurar o acerto da prática da ré, ao atribuir as funções que atribuiu à autora, ao mesmo tempo que a qualifica e remunera de forma diversa.

Ora, não há qualquer dúvida de que tal matéria corresponde à jurisdição laboral, que é da competência dos tribunais e, em especial, dos Tribunais do Trabalho (artigo 126/1/b da Lei de Organização do Sistema Judiciário, Lei n.º 62/2013, de 26 de Agosto, com as alterações posteriores, e 211, n.º 1 e 2 da Constituição).

Isto basta para que improceda o recurso. Por um lado, é claro que não há qualquer intromissão nos termos do poder executivo, uma vez que se trata apenas de sindicar, no âmbito da competência dos tribunais do trabalho, uma questão emergentes da relação de trabalho subordinado existente entre a autora e o hospital, conforme determinado pela lei ordinária e pela Constituição.

Por outro, não se trata aqui de introduzir uma nova forma de progressão na carreira, mas simplesmente de extrair conclusões da conduta da ré que atribuiu funções de enfermeira especialista à trabalhadora, mas continuou a tratá-la como enfermeira não especialista, mormente no que se prende com a retribuição e com a carreira.

Na verdade, se a autora não reunia as condições para desempenhar funções de enfermeira especializada, o hospital não poderia atribuir-lhas.

Ora, não foi isso que aconteceu. A R. trata-a como estando apta a desempenhá-las, mostrando confiar nela e nas suas capacidades, o que faz de ordinário, e não a título de mera mobilidade funcional (art.º 120, CT).

E assim sendo, o que está em causa é meramente retribuir o correspondente trabalho prestado e reconhecer a categoria real ou efetiva e a interna.

Porque é isso que a lei impõe, devendo a realidade ter primazia sobre aquilo que a(s) parte(s) diz(em).

E não se diga que o *numerus clausus* de 25% não o permite.

Tanto quanto se vê, tal número não corresponde às necessidades concretas efetivamente verificadas. A existência de uma quota não é suscetível de obstar ao reconhecimento da realidade dos factos, imposto pelo princípio da

primazia. Do contrário, estaria descoberto - aqui sim, e ao arrepio do dever ser da ordem ético-jurídica, por violação desde logo do princípio da igualdade -, a forma de obter trabalho por um preço inferior ao seu valor de mercado, já que apenas alguns ascenderiam ao nível superior, não obstante ser exigido a um número maior de profissionais as mesmas aptidões e tarefas.

A isto não obsta a natureza do hospital réu, do setor empresarial do Estado. Hoje é sabido que, nomeadamente no influxo de normas comunitárias, mesmo o emprego relacionado com entidades desta natureza pode estar sujeito a vicissitudes como aquelas que decorrem designadamente da transmissão da unidade económica (neste sentido, por todos, cf. na jurisprudência o ac. da RL de 14.2026, no proc. n.º 711/21.7T8FNC.L2-4⁷, em que intervieram dois juízes deste coletivo, e na doutrina Miguel Assis Raimundo, a “Transmissão de Direitos e Posições Contratuais, incluindo Vínculos Laborais, Afectos à Concessão”, in e-Publica, vol. 12, n.º 1, June 2025, pag. 5 e ss.).

O disposto no Decreto-Lei 247/2009 não obsta que sejam apreciados os termos em que decorre a relação de trabalho subordinado existente entre a autora e a ré.

E apreciando, como se tem vindo a fazer, e concluindo, é óbvio que as funções da autora são de enfermeira especialista e, portanto, devem ser reconhecidas como tais.

Pelo que bem decidiu a sentença recorrida.

*

DECISÃO

Pelo exposto, o Tribunal julga o recurso improcedente e confirma a sentença recorrida.

Custas do recurso pela R.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2026

Sérgio Almeida

Celina Nóbrega

Alda Martins

1. “Ser a Ré condenada a pagar a Autor as seguintes quantias:

1. Referente ao ano de 2022 o montante total de € 2.951,88, referente a diferenças de vencimento por correspondência ao vencimento de enfermeira especialista;
2. Referente ao ano de 2023 o montante total de € 2.998,14, referente a diferenças de vencimento por correspondência ao vencimento de enfermeira especialista;
3. Referente ao ano de 2024 o montante total de € 2.947,42, referente a diferenças de vencimento por correspondência ao vencimento de enfermeira

especialista;

4. Referente ao ano de 2025 o montante total de € 263,15, referente a diferenças de vencimento por correspondência ao vencimento de enfermeira especialista;

5. Referente ao ano de 2022 a A. reclama o pagamento das diferenças referentes a Trabalho Nocturno em dias úteis, no montante total de € 322,65, por correspondência à tabela do valor/hora de enfermeira especialista;

6. Referente ao ano de 2023 a A. reclama o pagamento das diferenças referentes a Trabalho Nocturno em dias úteis no montante total de € 281,45, por correspondência à tabela do valor/hora de enfermeira especialista;

7. Referente ao ano de 2024 a A. reclama o pagamento das diferenças referentes a Trabalho Nocturno em dias úteis no montante total de € 104,64 por correspondência à tabela do valor/hora de enfermeira especialista;

8. Referente ao ano de 2022 a A. reclama o pagamento das diferenças referentes a Trabalho Nocturno em dias feriados, no montante total de € 121,33, por correspondência à tabela do valor/hora de enfermeira especialista;

9. Referente ao ano de 2023 a A. reclama o pagamento das diferenças referentes a Trabalho Nocturno em dias feriados, no montante total de € 76,86, por correspondência à tabela do valor/hora de enfermeira especialista;

10. Referente ao ano de 2024 a A. reclama o pagamento das diferenças referentes a Trabalho Nocturno em dias feriados, no montante total de € 20,14 por correspondência à tabela do valor/hora de enfermeira especialista;

11. Relativamente a horas prestadas em dias sábado, A. reclama o pagamento das diferenças referentes a Trabalho Nocturno e Diurno em dias feriados, no montante total de € 72,25 por correspondência à tabela do valor/hora de enfermeira especialista;

12. Ser ainda a Ré condenada a pagar ao Autor juros de mora à taxa legal sobre as quantias em dívida, vencidos e vincendos até integral pagamento”.

2. E não “encontrada”, como certamente por lapso de escrita se refere no original.

3. Neste sentido, conferir Maria Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais, página 338.

4. Maria Rosário Palma Ramalho, op. cit., 339.

5. Sobre o exposto pode ver-se, entre nós, Diogo Queirós Lages, “Conflitos entre Normas que se Intercetam”, disponível em <https://repositorio.ulisboa.pt/bitstreams/57b6a7d5-c779-40a5-9c01-a0ecd2172e59/download>, e numa síntese, Ali Lozada, El Postpositivismo de la «Optimización»: Sobre el Concepto de Principio Jurídico de R. Alexy, em DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 39 (2016) ISSN: 0214-8676, pp. 227-252, disponível em <https://doxa.ua.es/>.

6. Cf. wikiwand, https://www.wikiwand.com/pt/articles/Guilhotina_de_Hume: “[David Hume](#) notou que muitos escritores fazem afirmações sobre o que *deve ser* com base em afirmações sobre o que *é*. Hume acreditava que existe uma diferença significativa entre proposições descritivas e proposições prescritivas ou normativas, e que não se pode derivar as últimas das primeiras”; também <https://gamma.app/docs/A-Teoria-da-Guilhotina-de-Hume-Um-Problema-Filosofico-Fundamental-sud41owft292uol?mode=doc>

7. Dispondo o respectivo sumário designadamente: I. A transmissão da unidade económica/esta-belecimento/empresa não acarreta, de ordinário, a cessação dos contratos de trabalho, mas pelo contrário, a transmissão da posição do empregador. II. Isto ocorre mesmo quando, face aos termos do disposto no Código do Trabalho (art.º 285, n.º 10), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (art.º 244, n.º 3), e ainda da Diretiva 2001/23-CE do Conselho de 12 de março de 2001 (art.º 4.º, n.º 1), o cedente é uma entidade pública. (...) IV. A manutenção dos referidos vínculos não viola qualquer norma ou princípio constitucional, designadamente o acesso à função pública por via concursal (art.º 47, n.º 2, da Constituição), ou o princípio da igualdade (art.º 13); o contrário é que violaria a proibição de despedimento sem justa causa (art.º 53 CRP), e até atingiria o princípio da dignidade da pessoa humana (art.º 1) e a necessária tutela da confiança dos trabalhadores na manutenção da relação laboral, quando não há justa causa subjetiva ou sequer objetiva para a cessação do contrato. (...).