

**MINISTÉRIO DA SAÚDE**

**PLANO DE CARREIRA FUNÇÕES  
E REMUNERAÇÕES (PCFR)**

**RPessoal de Enfermagem  
MINISTÉRIO DA SAÚDE**

**VERSÃO FINAL 2**

**03-09-2024**

## Nota Justificativa

O Programa do Governo da X Legislatura, na sua “*Nota Introdutória*” aponta como quinta prioridade “... dotar Cabo Verde de um bom sistema de segurança, um bom sistema de justiça e um bom sistema de saúde” e que na saúde, “... o Governo continuará a investir em recursos humanos, infraestruturas, equipamentos, tecnologias, modernização administrativa, informatização nas estruturas de saúde e melhoria da humanização do atendimento aos utentes com impactos na melhoria da atenção primária e hospitalar. Criará as condições para que a complementaridade entre o SNS e o setor privado de saúde seja efetivada de uma forma estruturada, transparente, previsível, incluindo o papel da segurança social. Mobilizará o investimento nacional, estrangeiro e da diáspora para desenvolver serviços de turismo de saúde e de bem-estar e a indústria de saúde”.

Enfatiza, também, o referido Programa que o Governo “adequará as políticas e os investimentos para resposta ao ónus demográfico derivado do envelhecimento da população, designadamente respostas do Sistema Nacional de Saúde, da Segurança e Proteção Social e do Sistema Nacional de Cuidados ...”.

Na sua componente “*CABO VERDE EMPREENDEDOR, INCLUSIVO E SOCIAL*” o Governo, no domínio do acesso à saúde, propõe implementar “... uma política de motivação e satisfação dos profissionais de saúde através do PCCS dos profissionais do INSP, da criação de incentivos para os outros técnicos de saúde (nutricionistas, psicólogos, fisioterapeutas, técnicos do laboratório”.

Propõe, ainda, o Governo implementar um conjunto vasto de importantes medidas de políticas, tais como, “... o médico e enfermeiro de Família na rede de cuidados de saúde primários ...”, “... o conceito de saúde familiar com a constituição de equipa pluridisciplinar para atendimento à família”, o alargamento e o reforço da “... cobertura nacional psiquiátrica e da saúde mental na rede dos cuidados primários do país”, o alargamento da “... rede de cobertura de cuidados ligados ao uso abusivo do álcool e outras drogas”, o reforço das “... consultas especializadas nos centros de saúde”, o reforço do “programa de formação de técnicos de saúde (incluindo epidemiologistas de campo) voltado para a prestação de cuidados, para prevenção, vigilância e resposta a eventos de saúde pública” e a instalação do “... Centro de Diagnóstico de Santiago que dará cobertura a demanda dos centros de saúde no que tange a exames complementares de diagnóstico, permitindo que os hospitais se concentrem na demanda hospitalar.”

Para tanto, são necessários, além dos recursos financeiros e materiais, recursos humanos (profissionais de saúde) suficientes e qualificados com formação geral e especializada adequadas, em particular, o Pessoal de Enfermagem, que estejam motivados e remunerados com justiça e equilíbrio no quadro do sistema remuneratório da Administração Pública.

O Governo reconhece, pois, que os profissionais de saúde, em geral, e os médicos e enfermeiros, em particular, são imprescindíveis para o sucesso do Sistema Nacional de Saúde (SNS), cujo objetivo fundamental é oferecer à população um atendimento integral, tempestivo e de qualidade. E esse reconhecimento implica a sua valorização pessoal e profissional, quer em termos de melhoria das condições locais da prestação do trabalho, quer na formação e capacitação planeada e permanente, quer, ainda, do ponto de vista remuneratório, obviamente no quadro das condições reais do país e de justiça comparativa na função pública.

Só assim se compreende e se justifica considerar os quadros profissionais de saúde como um recurso estratégico nacional.

Por outro lado, o Governo assumiu o compromisso de estruturar as carreiras, de forma coerente, justa e equilibrada em que a remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas corresponde ao nível de responsabilidade e complexidade de cada função, de clarificar e caracterizar melhor os regimes de vinculação dos recursos humanos do Estado, garantir maior estabilidade e motivação do pessoal afeto à Administração Pública.

Para tanto, aprovou o regime jurídico do emprego público, através da Lei nº 20/X/2023, de 24 de março, que assentou as bases e definiu os princípios fundamentais da Função Pública e, bem assim, o regime jurídico de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público, cujo elemento central da gestão de recursos humanos na Administração Pública é “função”.

Sendo que, nesse novo regime jurídico, cada função pode ser identificada e descrita ao nível de cada departamento governamental, serviço ou organismo, permitindo compreender, efetivamente, qual o trabalho efetuado por um determinado funcionário ou agente e, com isso, através de um procedimento de avaliação de funções, determinar-se o grupo de enquadramento funcional e, conseqüentemente, a remuneração correspondente

a cada função constante de uma tabela única de remuneração aplicável a toda a Administração Pública.

É nesse quadro, que o Ministério da Saúde pretende visitar a carreira de Enfermagem vigente, por forma a adequá-la, quer aos ensejos dos enfermeiros, quer às necessidades de desempenho institucional do SNS, quer, ainda e sobretudo, às necessidades dos utentes da saúde.

Além disso, com a aprovação do novo Regime Jurídico do Emprego Público pela Lei nº 20/X/2023, de 24 de março e do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal do Regime Geral da Administração Pública, torna-se, também, necessário que o Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal de Enfermagem (PCFR), que ora se aprova, esteja em perfeito alinhamento com as disposições impositivas desses diplomas legais.

Pretende-se, pois, dar cumprimento ao disposto no nº 3 do artigo 208º da Lei nº 20/X/2024, de 23 de março, que estabeleceu a obrigatoriedade de adequação dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos funcionários das carreiras do regime especial às normas e aos princípios constantes do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) dos funcionários e agentes da carreira do regime geral.

Assim, o presente diploma reformula e aprova uma nova carreira de Enfermagem, integrada num PCFR do Pessoal de Enfermagem, contendo disposições relativas a matérias de capital importância, tais como, a salvaguarda dos direitos adquiridos do Pessoal de Enfermagem, nomeadamente, no quadro do exercício de funções de mandato eletivo ou de cargo político.

O Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal de Enfermagem, que integra a carreira de Enfermagem do regime especial da Administração Pública, ora aprovado, compreende nove Capítulos, como, se resume de seguida.

O Capítulo I, relativo às Disposições Gerais, contém os dispositivos habituais, de natureza geral, nomeadamente, sobre conceitos fundamentais relevantes na sua aplicação, princípios orientadores de gestão do Pessoal de Enfermagem, definição das principais áreas de organização da atividade de Enfermagem - no contexto da realidade, das necessidades e dos desafios atuais do país -, as áreas da atividade de Enfermagem - enfermagem geral, hospitalar, saúde pública, académica e de investigação científica -, e fixação e determinação da remuneração base.

O Capítulo II é dedicado aos direitos e deveres profissionais gerais e específicos do Pessoal de Enfermagem, bem como ao regime de garantias de imparcialidade.

O Capítulo III regula as matérias relativas aos procedimentos gerais de gestão do Pessoal de Enfermagem, consagrando as regras em matérias de recrutamento e seleção e estágio probatório, bem como, de ingresso e acesso na carreira de Enfermagem, tudo em linha com as orientações e normas impositivas da legislação aplicável.

O Capítulo IV versa sobre a carreira de Enfermagem, estabelecendo-se, em primeiro lugar, as regras sobre a sua organização, com base no conceito de função de enfermagem, conforme orientação do regime jurídico do emprego público.

Deste modo, foram estabelecidas duas categorias de funções de enfermeiro: a função de enfermagem geral e a função de especialidades em enfermagem, definindo-se os requisitos específicos para o exercício de cada uma delas.

Para o ingresso e acesso na função de enfermagem geral, se exige a aquisição do grau de licenciatura em enfermagem e, para o ingresso e acesso na função de enfermeiro especialista, se exige, além da aquisição do grau de licenciatura, um curso de especialidade em enfermagem.

Foram, também, consagradas as regras sobre: (i) o regime e modalidades de vinculação do Pessoal de Enfermagem que, por força do referido regime jurídico, continuando a ser de carreira, mas passa a ser de contrato de trabalho na função pública por tempo indeterminado; (ii) a aquisição do grau de especialização em enfermagem – curso de especialidade em enfermagem – habilitador do exercício profissional do Pessoal de Enfermagem e o seu reconhecimento no país; (iii) estruturação e desenvolvimento profissional na carreira de Enfermagem ; (iv) e a gestão de desempenho, mobilidade, formação e capacitação do Pessoal de Enfermagem.

Do ponto de vista de estrutura, a carreira de Enfermagem é pluricategorial, em linha com as disposições sobre a matéria previstas no regime jurídico do emprego público.

Também, neste Capítulo, foram detalhadas as regras de evolução profissional do Pessoal de Enfermagem, sustentado exclusivamente no mérito e com base no exercício efetivo da função de enfermeiro, como resultado direto do sistema de desempenho aplicável ao pessoal da Administração Pública.

No Capítulo V são consagradas as normas relativas ao exercício da função da de enfermeiro fora do quadro do Pessoal de Enfermagem, especificando as situações em que tais vínculos possam ocorrer.

O Capítulo V é destinado à fixação das funções dirigentes nas estruturas de saúde a que Pessoal de Enfermagem pode ser chamada a desempenhar.

O Capítulo VII é reservado ao sistema remuneratório do Pessoal de Enfermagem, mantendo-se, no essencial, a sua componente de suplementos remuneratórios em vigor até ao momento.

O Capítulo VIII estabelece as condições de trabalho nas estruturas de saúde, nas suas várias modalidades e situações especiais de prestação, sem prejuízo da sua regulamentação detalhada em diploma regulamentar próprio.

Finalmente, o Capítulo IX regula a cessação da relação jurídica do emprego público constituída com o Pessoal de Enfermagem.

Foram auscultados a Ordem dos Enfermeiros de Cabo-Verde (OENFCV) e os Sindicatos representativos da classe,

**Decreto-Lei nº /2024,**

**de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_**

**Sumário:** *Aprova o Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal de Enfermagem e revoga o Decreto-Lei nº 21/2018, de 3 de maio, que definiu o Estatuto profissional do funcionário que integra a carreira de enfermagem.*

### **Preâmbulo**

O Programa do Governo da X Legislatura, na sua “Nota Introdutória” aponta como quinta prioridade “... dotar Cabo Verde de um bom sistema de segurança, um bom sistema de justiça e um bom sistema de saúde” e que na saúde, “... o Governo continuará a investir em recursos humanos, infraestruturas, equipamentos, tecnologias, modernização administrativa, informatização nas estruturas de saúde e melhoria da humanização do atendimento aos utentes com impactos na melhoria da atenção primária e hospitalar. Criará as condições para que a complementaridade entre o SNS e o setor privado de saúde seja efetivada de uma forma estruturada, transparente, previsível, incluindo o papel da segurança social. Mobilizará o investimento nacional, estrangeiro e da diáspora para desenvolver serviços de turismo de saúde e de bem-estar e a indústria de saúde”.

Enfatiza, também, o referido Programa que o Governo “adequará as políticas e os investimentos para resposta ao ónus demográfico derivado do envelhecimento da população, designadamente respostas do Sistema Nacional de Saúde, da Segurança e Proteção Social e do Sistema Nacional de Cuidados ...”.

Na sua componente “CABO VERDE EMPREENDEDOR, INCLUSIVO E SOCIAL” o Governo, no domínio do acesso à saúde, propõe implementar “... uma política de motivação e satisfação dos profissionais de saúde através do PCCS dos profissionais do INSP, da criação de incentivos para os outros técnicos de saúde (nutricionistas, psicólogos, fisioterapeutas, técnicos do laboratório”.

Propõe, ainda, o Governo implementar um conjunto vasto de importantes medidas de políticas, tais como, “... o médico e enfermeiro de Família na rede de cuidados de saúde primários ...”, “... o conceito de saúde familiar com a constituição de equipa pluridisciplinar para atendimento à família”, o alargamento e o reforço da “... cobertura nacional psiquiátrica e da saúde mental na rede dos cuidados primários do país”, o alargamento da “... rede de cobertura de cuidados ligados ao uso abusivo do álcool e

*outras drogas”, o reforço das “... consultas especializadas nos centros de saúde”, o reforço do “programa de formação de técnicos de saúde (incluindo epidemiologistas de campo) voltado para a prestação de cuidados, para prevenção, vigilância e resposta a eventos de saúde pública” e a instalação do “ ... Centro de Diagnóstico de Santiago que dará cobertura a demanda dos centros de saúde no que tange a exames complementares de diagnóstico, permitindo que os hospitais se concentrem na demanda hospitalar.”*

Para tanto, são necessários, além dos recursos financeiros e materiais, recursos humanos (profissionais de saúde) suficientes e qualificados com formação geral e especializada adequadas, em particular, o Pessoal de Enfermagem, que estejam motivados e remunerados com justiça e equilíbrio no quadro do sistema remuneratório da Administração Pública.

O Governo reconhece, pois, que os profissionais de saúde, em geral, e os médicos e enfermeiros, em particular, são imprescindíveis para o sucesso do Sistema Nacional de Saúde (SNS), cujo objetivo fundamental é oferecer à população um atendimento integral, tempestivo e de qualidade. E esse reconhecimento implica a sua valorização pessoal e profissional, quer em termos de melhoria das condições locais da prestação do trabalho, quer na formação e capacitação planeada e permanente, quer, ainda, do ponto de vista remuneratório, obviamente no quadro das condições reais do país e de justiça comparativa na função pública.

Só assim se compreende e se justifica considerar os quadros profissionais de saúde como um recurso estratégico nacional.

Por outro lado, o Governo assumiu o compromisso de estruturar as carreiras, de forma coerente, justa e equilibrada em que a remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas corresponde ao nível de responsabilidade e complexidade de cada função, de clarificar e caracterizar melhor os regimes de vinculação dos recursos humanos do Estado, garantir maior estabilidade e motivação do pessoal afeto à Administração Pública.

Para tanto aprovou o regime jurídico do emprego público, através da Lei nº 20/X/2023, de 24 de março, que assentou as bases e definiu os princípios fundamentais da Função Pública e, bem assim, o regime jurídico de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público, cujo elemento central da gestão de recursos humanos na Administração Pública é “função”.



Sendo que, nesse novo regime jurídico, cada função pode ser identificada e descrita ao nível de cada departamento governamental, serviço ou organismo, permitindo compreender, efetivamente, qual o trabalho efetuado por um determinado funcionário ou agente e, com isso, através de um procedimento de avaliação de funções, determinar-se o grupo de enquadramento funcional e, conseqüentemente, a remuneração correspondente a cada função constante de uma tabela única de remuneração aplicável a toda a Administração Pública.

É nesse quadro, que o Ministério da Saúde revisitou a carreira de Enfermagem vigente, por forma a adequá-la, quer aos ensejos dos enfermeiros, quer às necessidades de desempenho institucional do SNS, quer, ainda e sobretudo, às necessidades dos utentes da saúde, sem descuidar do seu enquadramento nas normas e nos princípios que enformam o exercício da função pública estabelecidos pelo regime jurídico do emprego público.

Com efeito, com a aprovação do novo regime jurídico do emprego público pela Lei nº 20/X/2023, de 24 de março e do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) do pessoal do regime geral da Administração Pública, torna-se, necessário que o Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal de Enfermagem (PCFR) que ora se aprova esteja em perfeito alinhamento com as disposições impositivas desses diplomas legais.

Por isso, é necessário dar cumprimento ao disposto no nº 3 do artigo 208º da Lei nº 20/X/2024 de 23 de março, que estabeleceu a obrigatoriedade de adequação dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos funcionários das carreiras do regime especial às normas e aos princípios constantes do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) dos funcionários da carreira do regime geral da Administração Pública.

Assim, o presente diploma aprova uma nova carreira de Enfermagem, integrada num PCFR do Pessoal de Enfermagem, contendo disposições relativas a matérias de capital importância, tais como, as normas transitórias de salvaguarda dos direitos adquiridos do Pessoal de Enfermagem no quadro do exercício de funções de mandato eletivo ou de cargo político, sobre eventuais concursos pendentes, regularização de promoções atrasadas, aprovação e homologação da lista nominativa de transição, bem como, as normas relativas aos mapas de enquadramento de regimes e modalidades de vinculação e de enquadramento funcional.

Relativamente ao PCFR do Pessoal de Enfermagem ora aprovado, o mesmo compreende nove capítulos.

O Capítulo I, relativo às Disposições Gerais, contém os dispositivos habituais, de natureza geral, nomeadamente, sobre conceitos fundamentais relevantes na sua aplicação, princípios orientadores de gestão do Pessoal de Enfermagem, definição das principais áreas de organização da atividade de Enfermagem - no contexto da realidade, das necessidades e dos desafios atuais do país -, as áreas da atividade de Enfermagem - enfermagem geral, hospitalar, saúde pública, académica e de investigação científica -, e fixação e determinação da remuneração base.

O Capítulo II é dedicado aos direitos e deveres profissionais gerais e específicos do Pessoal de Enfermagem, bem como ao regime de garantias de imparcialidade.

O Capítulo III regula as matérias relativas aos procedimentos gerais de gestão do Pessoal de Enfermagem, consagrando as regras em matérias de recrutamento, seleção e estágio probatório, bem como, de ingresso e acesso na carreira de Enfermagem, tudo em linha com as orientações e normas impositivas da legislação aplicável.

O Capítulo IV versa sobre a carreira de Enfermagem, estabelecendo-se, em primeiro lugar, as regras sobre a sua organização, com base no conceito de função de enfermeiro, conforme orientação do regime jurídico do emprego público.

Deste modo, foram estabelecidas duas categorias de funções de enfermeiros: a função de enfermagem geral e a função de especialidades em enfermagem, respetivamente, exercidas pelo Enfermeiro Geral e pelo Enfermeiro Especialista, tendo sido definidos os requisitos específicos para o seu exercício.

Para o ingresso e acesso na função de Enfermeiro Geral, exige-se a aquisição do grau de licenciatura em enfermagem e, para o ingresso e acesso na função de Enfermeiro Especialista exige-se, além da aquisição do grau de licenciatura, um curso de especialidade em enfermagem.

Quanto à estruturação da carreira, a mesma é pluricategorial, em linha com as orientações dimanadas do regime jurídico do emprego público.

Também, neste Capítulo, foram detalhadas as regras relativas à evolução profissional do Pessoal de Enfermagem, sustentado exclusivamente no mérito e com base no exercício efetivo da função de enfermeiro, como resultado direto do sistema de desempenho aplicável ao pessoal da Administração Pública.

Foram, ainda, consagradas as regras sobre o regime e as modalidades de vinculação do Pessoal de Enfermagem, cujo regime continua a ser de carreira, mas passando o vínculo para contrato individual de trabalho na função pública por tempo indeterminado.

Igualmente, neste Capítulo, foram consagradas as regras mínimas relativas à gestão de desempenho, mobilidade, formação e capacitação do Pessoal de Enfermagem, que devem ser obrigatória e regularmente planeadas, programadas e financiadas pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, salvo a formação destinada à aquisição de graus académicos, que, em regra, continua a ser da responsabilidade do interessado.

No Capítulo V são consagradas as normas relativas ao exercício da função de enfermeiro fora do quadro do Pessoal de Enfermagem, especificando as situações em que tais vínculos possam ocorrer.

O Capítulo VI é destinado à fixação das funções dirigentes em estruturas de saúde a que o Pessoal de Enfermagem pode ser chamado a desempenhar.

O Capítulo VII é reservado ao sistema remuneratório do Pessoal de Enfermagem, mantendo-se, no essencial, a sua componente de suplementos remuneratórios em vigor até ao momento.

O Capítulo VIII estabelece as condições de trabalho do Pessoal de Enfermagem nas estruturas de saúde, nas suas várias modalidades e situações especiais de prestação, sem prejuízo da sua regulamentação detalhada em diploma regulamentar próprio.

Finalmente, o Capítulo IX regula a cessação da relação jurídica do emprego público constituída com o Pessoal de Enfermagem.

Foram auscultados a Ordem dos Enfermeiros de Cabo-Verde (OENFCV) e os Sindicatos representativos da classe.

Assim;

No uso da faculdade conferida pela alínea a) do número 2 do artigo 204º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## Artigo 1º

### **Aprovação**

É aprovado o Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal de Enfermagem do Setor Público de Saúde (SPS), que é o Anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

## Artigo 2º

### **Descrição de funções**

Até a aprovação do Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, a descrição de funções das categorias do Enfermeiro Geral e do Enfermeiro Especialista é o que consta dos anexos II e III, respetivamente, do presente diploma, do qual fazem partes integrantes.

## Artigo 3º

### **Concursos de recrutamento e seleção de Pessoal de Enfermagem**

1- As relações jurídicas de emprego público decorrentes de procedimentos concursais abertos para recrutamento e seleção do pessoal de Enfermagem concluídos e válidos à data de entrada em vigor do presente diploma constituem-se com observância das regras previstas no presente diploma e no PCFR que constitui o seu anexo I.

2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos concursos de recrutamento e seleção do Pessoal de Enfermagem pendentes à data de entrada em vigor do presente diploma, desde que tenham sido abertos antes da sua entrada em vigor.

## Artigo 4º

### **Contratos de trabalho a termo resolutivo**

1- Os agentes que estejam a desempenhar a função de enfermeiro, vinculados por contratos de trabalho a termo resolutivo, celebrados antes da entrada em vigor do presente diploma, na transição, devido ao carácter transitório da função, ficam enquadrados no regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, sujeitos ao regime estabelecido no presente diploma sobre o limite de renovações e a caducidade automática.

2- Para efeitos de contagem do prazo de caducidade automática dos contratos de trabalho a termo resolutivo referidos no número anterior, considera-se que os contratos começam a vigorar no dia seguinte ao da publicação do presente diploma.

#### Artigo 5º

#### **Regularização de pendências de promoção dos enfermeiros com licenciatura em enfermagem que vão transitar para o PCFR do Pessoal de Enfermagem**

1- As pendências de promoção dos enfermeiros com curso superior que confere grau mínimo de licenciatura em enfermagem e que vão transitar para o PCFR do Pessoal de Enfermagem são regularizadas na transição.

2- Considera-se pendências de promoção, as situações em que o enfermeiro tenha preenchido todos os requisitos legalmente estabelecidos para a promoção, mas, por motivos imputáveis à Administração Pública, não tenha sido aberto concurso para o efeito.

3- Os enfermeiros com curso superior que confere grau mínimo de licenciatura em enfermagem, que vão transitar para o PCFR do Pessoal de Enfermagem:

a) Com mínimo de 5 (cinco) e máximo de 10 (dez) anos de serviço efetivo e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a uma promoção relativa a esse período;

b) Com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 10 (dez) e máximo de 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a duas promoções relativas a esse período; e

c) Com tempo mínimo de serviço efetivo superior a 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a três promoções relativas a esse período.

4- Na regularização das pendências de promoção devem ser considerados os seguintes aspetos:

a) O tempo de serviço efetivamente prestado na carreira;

b) A efetiva evolução na carreira até 31 de dezembro de 2023;

c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2023;

d) O preenchimento dos requisitos para o acesso na função; e

e) A avaliação de desempenho mínima de bom ou, como tal legalmente presumida.

5- No processo de regularização das pendências de promoção, se se constatar que um enfermeiro reclassificado fica em situação menos vantajosa do que aquela que resultaria da promoção, deve ser desconsiderada a reclassificação e efetivar-se as promoções de acordo com as regras de regularização das pendências de promoção previstas no nº 3.

#### Artigo 6º

#### **Regularização de pendências de promoção dos enfermeiros sem licenciatura em enfermagem que vão subsistir na carreira**

1- As pendências de promoção dos enfermeiros sem curso superior que confere grau mínimo de licenciatura em enfermagem e que vão subsistir na carreira em vigor, são regularizadas com a entrada em vigor do presente diploma.

2- Na regularização das pendências de promoção devem ser considerados os seguintes aspetos:

- a) O tempo de serviço efetivamente prestado na carreira;
- b) A efetiva evolução na carreira até 31 de dezembro de 2023;
- c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2023;
- d) O preenchimento dos requisitos para o acesso na função; e
- e) A avaliação de desempenho mínima de bom ou, como tal legalmente presumida.

3- Os enfermeiros a que se refere o número 1 que vão subsistir na carreira em vigor:

- a) Com o mínimo de 5 (cinco) e o máximo de 10 (dez) anos de tempo de serviço efetivo e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a uma promoção relativa a esse período;
- b) Com o tempo de serviço efetivo superior a 10 (dez) e máximo de 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a duas promoções relativas a esse período;
- c) Com o tempo mínimo de serviço efetivo superior a 15 (quinze) anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2023, têm direito a três promoções relativas a esse período.

4- A regularização das pendências de promoção do Pessoal de Enfermagem sem licenciatura, que vai subsistir na carreira, deve constar de uma lista nominativa a ser publicada no Boletim Oficial após tramitação na Comissão Técnica nos termos legalmente impostos.

#### Artigo 7º

### **Transição dos enfermeiros com licenciatura para o PCFR do Pessoal de Enfermagem**

1- Os enfermeiros que possuam curso superior que confere grau mínimo de licenciatura em enfermagem transitam para o PCFR do Pessoal de Enfermagem, de forma automática.

2- Os enfermeiros que não possuam o grau de licenciatura em enfermagem podem transitar para a carreira do Pessoal de Enfermagem, se no prazo de 4 (quatro) anos a contar da data de entrada em vigor do presente diploma completarem essa licenciatura.

3- O Governo deve criar condições para que os enfermeiros sem curso superior que confere grau de licenciatura em enfermagem e que exercem funções nas ilhas que não possuem estruturas universitárias possam frequentar e concluir esse curso superior.

#### Artigo 8º

### **Subsistência da carreira do Pessoal de Enfermagem sem licenciatura em enfermagem**

Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo anterior, os enfermeiros que não possuem curso superior em enfermagem que confere o grau mínimo de licenciatura mantêm-se na respetiva carreira em vigor com todos os direitos e regalias, extinguindo-se automaticamente à medida que os lugares da dessa carreira forem vagando.

#### Artigo 9º

### **Desenvolvimento profissional do Pessoal de Enfermagem sem licenciatura em enfermagem**

Findo o prazo referido no nº 2 do artigo 7º, os enfermeiros que não concluírem o curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem ficam sujeitos ao regime de desenvolvimento profissional por via da evolução horizontal no Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) a que o nível de remuneração que auferem está previsto, beneficiando dos incrementos salariais nos termos estabelecidos no respetivo GEF.

## Artigo 10º

### **Modalidade de vinculação na transição para o PCFR do Pessoal de Enfermagem**

1- O Pessoal de Enfermagem com licenciatura em enfermagem, vinculado por nomeação definitiva, transita para o PCFR, sem outras formalidades, e passa a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente do presente diploma, mantendo, porém, as causas de cessação do vínculo de emprego público em vigor à data do provimento na Administração Pública.

2- O Pessoal de Enfermagem, recrutado por concurso, vinculado no regime de emprego por contrato de trabalho a termo certo, com tempo de serviço efetivo igual ou superior a 1 (um) ano, que vem exercendo as funções de enfermagem com caráter de permanência nas estruturas de saúde, transita para o PCFR do Pessoal de Enfermagem, sem outras formalidades, e passa a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado com o conteúdo decorrente do presente diploma.

3- O Pessoal de Enfermagem, recrutado por concurso, vinculado no regime de emprego por contrato de trabalho a termo certo, em exercício de funções de enfermagem com caráter transitório nas estruturas de saúde, por período igual ou inferior a 3 (três) anos, de forma contínua, permanece vinculado no regime de emprego com o conteúdo decorrente do presente diploma.

4- Findo o período referido no número anterior, se se constatar que a função que o enfermeiro vinha desempenhando é permanente, deve o mesmo ser submetido a procedimento concursal para ingresso em regime de carreira, com isenção de estágio probatório, tendo prioridade na contratação, em caso de igualdade de classificação com os demais candidatos.

5- O enquadramento do Pessoal de Enfermagem, relativo à modalidade de vinculação deve ser efetuado nos termos estabelecidos no presente artigo e do anexo IV ao presente diploma do qual faz parte integrante.

11º

### **Lista nominativa de transição para o PCFR do Pessoal de Enfermagem**

1- A lista de transição do Pessoal de Enfermagem é nominativa e deve indicar a situação atual do enfermeiro à data da transição e o seu enquadramento na nova carreira.



2- Previamente à elaboração da lista provisória de transição o serviço responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde deve proceder à análise e ao registo numa ficha do percurso profissional de cada um dos enfermeiros abrangidos no processo de transição, cujo modelo é disponibilizado pelo Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública.

3- A lista de transição referida no nº 1 deve ter colunas, indicando as seguintes informações relativas a cada enfermeiro:

- a) Coluna 1- Nome completo;
- b) Coluna 2 - Data de ingresso;
- c) Coluna 3 - Regime de vinculação;
- d) Coluna 4 - Modalidade de vinculação;
- e) Coluna 5 - Habilitações literárias;
- f) Coluna 6 - Cargo;
- g) Coluna 7- Categoria;
- h) Coluna 8 - Nível;
- i) Coluna 9 - Remuneração base;
- j) Coluna 10 - Número de anos relevantes para a regularização das pendências de promoção;
- k) Coluna 11- Período de tempo considerado para regularização;
- l) Coluna 12- Número de promoções concedidas relativas ao período previsto na coluna 10;
- m) Coluna 13- Cargo após regularização;
- n) Coluna 14- Categoria após regularização;
- o) Coluna 15- Nível após regularização;
- p) Coluna 16- Remuneração base após regularização;
- r) Coluna 17- Regime de vinculação;
- s) Coluna 18 – Modalidade de vinculação;
- t) Coluna 19- Função;
- u) Coluna 20- Grupo de Enquadramento Funcional- GEF; e
- v) Coluna- 21- Nível de remuneração base.

4- As colunas devem ser agrupadas de seguinte forma:

- a) Colunas de 1 a 9 - Situação atual;

- b) Colunas 10 a 16 – Regularização das pendências de promoção; e
- c) Colunas de 17 a 21- Enquadramento no PCFR do Pessoal de Enfermagem.

5- Ao pessoal colocado em situação de mobilidade especial é igualmente aplicável, na parte adequada, o disposto nos números anteriores.

6- Sem prejuízo do que nele se dispõe em contrário, a transição para o PCFR do Pessoal de Enfermagem produz efeitos a partir da data de publicação da lista nominativa de transição no Boletim Oficial.

#### Artigo 12º

### **Processo de elaboração e homologação da lista de transição dos enfermeiros para o PCFR do Pessoal de Enfermagem**

1- O processo de elaboração da lista nominativa de transição na sequência da aprovação do PCFR do Pessoal de Enfermagem, tramita em cinco etapas:

- a) Etapa 1- No prazo de 45 (quarenta e cinco dias) dias, a contar da publicação do PCFR do Pessoal de Enfermagem, o Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde procede à elaboração da lista nominativa provisória, que deve ser afixada em locais de estilo do referido Departamento e das estruturas de saúde que o integram, nomeadamente, nas delegacias e nos centros de saúde, e enviada por correio eletrónico do Estado a todo o Pessoal de Enfermagem, com conhecimento dos sindicatos representativos dos funcionários e agentes da Administração Pública para eventual reclamação, no prazo máximo de quarenta e cinco dias, a contar da data do envio;
- b) Etapa 2- Terminado o prazo para a dedução de eventual reclamação, o Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde deve proceder à análise e responder a todas as eventuais reclamações apresentadas, introduzir as alterações resultantes da procedência das reclamações, elaborar a lista de transição definitiva e submetê-la ao membro de Governo da tutela para aprovação; a lista aprovada é remetida pelo Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde ao Serviço Central responsável pela gestão

dos recursos humanos na Administração Pública, para emitir parecer sobre o cumprimento das regras de transição constantes do PCFR do Pessoal de Enfermagem aprovado e dos princípios gerais sobre a elaboração da lista de transição em vigor na Administração Pública, ao qual devem ser anexadas as reclamações deduzidas e as respostas notificadas aos reclamantes;

c) Etapa 3- Emitido o parecer, o mesmo é remetido ao membro de Governo responsável pela área da Administração Pública para homologação;

d) Etapa 4- A lista homologada é remetida ao membro do Governo do responsável pela área da Saúde para proferir o despacho, autorizando a sua publicação; e

Etapa 5- O Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos no Departamento Governamental responsável pela área da Saúde promove a publicação da lista homologada e do extrato do despacho proferido pelo respetivo membro de Governo que autoriza a sua publicação.

2- A lista nominativa de transição definitiva homologada e publicada produz efeitos automaticamente, não carecendo do Visto do Tribunal de Contas, de posse ou demais formalidades.

3- A lista nominativa de transição publicada em violação da tramitação descrita nos números antecedentes é inválida.

#### Artigo 13º

##### **Tabela de remuneração transitória**

1- Até à aprovação da tabela única de remuneração, o Pessoal de Enfermagem fica sujeito à tabela de remuneração, que é o anexo V do presente diploma, do qual faz parte integrante.

2- A tabela de remuneração referida no número anterior produz efeitos a partir de 01 de janeiro de 2025.

#### Artigo 14º

##### **Enquadramento salarial do Pessoal de Enfermagem que possui licenciatura em enfermagem**

1- O nível mínimo de remuneração base a ser atribuído ao enfermeiro que integra a categoria de Enfermeiro Geral é de 91.000\$00 (noventa e um mil escudos).

2- O nível mínimo de remuneração base a ser atribuído ao enfermeiro que integra a categoria de Enfermeiro Especialista é de 101.000\$00 (cento e um mil escudos).

3- Na elaboração da lista nominativa de transição, o enquadramento salarial dos atuais enfermeiros gerais, é efetuado após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes ao salário que auferem à data da transição, considerando-se o nível de remuneração indicado no número 1, não podendo em caso algum, ser num nível de remuneração inferior a esse montante.

4- Na elaboração da lista nominativa de transição, o enquadramento salarial dos atuais enfermeiros especialistas, é efetuado após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes ao salário que auferem à data da transição, considerando-se o nível de remuneração indicado no número 2, não podendo em caso algum, ser num nível de remuneração inferior a esse montante.

5- Na elaboração da lista nominativa de transição, os atuais enfermeiros que integram a carreira de enfermagem em efetividade de funções, anteriormente sem licenciatura, que tenham concluído o curso superior que confere o grau de licenciatura em enfermagem, cuja formação já tiver sido reconhecida pelas entidades competentes, são enquadrados no primeiro nível de remuneração do GEF 5 (cinco) onde se enquadra a função de Enfermeiro Geral;

6- Na elaboração da lista nominativa de transição, os atuais enfermeiros gerais que integram a carreira de enfermagem em efetividade de funções que tenham concluído o curso de especialidade, cujos cursos já tiverem sido reconhecidos pelas autoridades competentes, são enquadrados no V (quinto) nível de remuneração do GEF 5 (cinco) em que está enquadrada a função de Enfermeiro Especialista.

#### Artigo 15º

#### **Enquadramento salarial do Pessoal de Enfermagem sem licenciatura em enfermagem**

1- O nível mínimo de remuneração a ser atribuído aos enfermeiros que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem e que, por isso, subsistem na carreira vigente é de 55.000\$00 (cinquenta e cinco mil escudos).

2- Com a publicação do presente diploma, o enquadramento salarial dos enfermeiros que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem

é efetuado para os níveis de remuneração correspondentes ou imediatamente superior àquele que aufeririam na sequência da regularização das pendências de promoção, não podendo, em caso algum, ser num nível de remuneração inferior ao montante referido no nº 1 e nem ultrapassar o X (décimo) nível de remuneração, do GEF 3.

#### Artigo 16º

##### **Salvaguarda de direitos adquiridos**

A implementação do novo sistema remuneratório, quer o previsto no Anexo V, que constitui a tabela transitória de remuneração, quer o que vier a ser definido na tabela única de remunerações a aprovar por diploma próprio, não pode resultar, em caso algum, na redução da remuneração base legalmente estabelecida que o Pessoal de Enfermagem aufera ou na diminuição das expectativas de desenvolvimento profissional decorrentes da carreira em que está inserido à data da entrada em vigor do presente diploma.

#### Artigo 17º

##### **Continuidade no exercício de funções públicas**

O exercício de funções públicas ao abrigo de qualquer modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público em qualquer das estruturas de saúde a que o presente diploma é aplicável releva como exercício de funções de enfermagem na carreira, na categoria e ou, na posição de remuneração, conforme os casos, quando o Pessoal de Enfermagem, mantendo aquele exercício de funções, mude definitivamente de estrutura de saúde.

#### Artigo 18º

##### **Pessoal de Enfermagem em exercício de cargo eletivo ou político**

É garantido ao Pessoal de Enfermagem em exercício de mandato eletivo por sufrágio direto, secreto e universal ou de cargo político, o direito de, por iniciativa própria ou dos serviços, evoluir profissionalmente na carreira de Enfermagem, durante o exercício de mandato eletivo ou de funções no cargo político, independentemente de abertura de concurso, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções, caso reunir os demais requisitos legais, bem assim como, regressar ao quadro de origem, cessado o mandato eletivo ou o exercício de função política.

## Artigo 19º

### **Situação de incompatibilidade**

O Pessoal de Enfermagem que, à data de entrada em vigor do presente diploma, esteja em situação de incompatibilidade, deve adequar-se às regras nele previstas no prazo máximo de cento e vinte dias ou declinar o vínculo jurídico, sob pena de sanção disciplinar nos termos da lei.

## Artigo 20º

### **Regime jurídico subsidiário**

Aplica-se, subsidiariamente, ao presente diploma e ao PCFR do Pessoal de Enfermagem que constitui o seu Anexo I, o diploma legal que aprova o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) dos funcionários e agentes que integram a carreira do regime geral da Administração Pública e os princípios da Lei das Bases do Sistema Nacional de Saúde (SNS).

## Artigo 21º

### **Vigência dos regulamentos**

1- Até à sua revogação ou substituição, mantém-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pelo presente diploma, quando exista nela igual habilitação legal.

2- Todas as referências nos regulamentos a que se refere o número anterior, ao diploma legal revogado, entendem-se feitas para as correspondentes normas do PCFR aplicável ao Pessoal de Enfermagem.

## Artigo 22º

### **Revogação**

É revogado o Decreto-Lei nº 21/2018, de 3 de maio.

## Artigo 23º

### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros de \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

*José Ulisses de Pina Correia e Silva – Olavo Avelino Garcia Correia – Edna  
Manuela Miranda de Oliveira - Filomena Mendes Gonçalves.*

Promulgado em \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

Publique-se.

O Presidente da República, *JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES*

## **ANEXO I**

**(a que se refere o artigo 1º do Decreto-Lei Preambular)**

### **PLANO DE CARREIRA, FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES DO PESSOAL DE ENFERMAGEM (PCFR)**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 1º

##### **Objeto**

O presente Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal de Enfermagem, adiante designado por PCFR do Pessoal de Enfermagem, estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional dos enfermeiros que integram uma carreira do regime especial da Administração Pública.

Artigo 2º

##### **Âmbito**

O presente PCFR aplica-se ao Pessoal de Enfermagem que integra o Serviço Nacional de Saúde (SNS) em efetivo exercício de funções no Setor Público de Saúde (SPS).

Artigo 3º

##### **Conceitos**

Além de outros previstos no regime jurídico geral do emprego público e da lei que estabelece as bases do SNS, para o efeito do disposto no presente PCFR considera-se:

- a) *APS*”, as estruturas de saúde vocacionadas para a atenção primária ou atenção primária de saúde ou de promoção de saúde e prevenção de doença;
- b) *“Estruturas de Saúde”*, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do Setor Público de Saúde (SPS);
- c) *“Pessoal de Enfermagem”*, aquele que, nos termos do presente PCFR, é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de enfermeiro, com carácter permanente ou transitório, nas estruturas de saúde do SPS e integra a carreira de Enfermagem do regime especial da Administração Pública;



d) “Sector Público de Saúde” (SPS), o conjunto de instituições e serviços públicos de prestação de cuidados de saúde dependentes do membro do Governo responsável pela área da Saúde, incluindo todas as unidades públicas de promoção, prevenção, tratamento e reabilitação em matéria de saúde; e

e) “Serviço Nacional de Saúde” (SNS), o conjunto integrado de todos os recursos humanos, financeiros e materiais de propriedade pública, privada ou mista que a administração central, as autarquias e outras entidades reúnem para assegurar o direito à saúde da população e, em particular, a prestação de cuidados de saúde adequados às suas necessidades.

#### Artigo 4º

#### **Objetivos**

O PCFR do Pessoal de Enfermagem visa, designadamente, os seguintes objetivos:

a) Modernizar e inovar a carreira de enfermagem, o regime jurídico de desenvolvimento profissional do Pessoal de Enfermagem, com vista a enfrentar, com profissionalismo, eficácia e eficiência, novos e futuros desafios profissionais;

b) Criar mecanismos de atração e retenção no SPS de Pessoal de Enfermagem qualificado e com um perfil profissional ajustado ao desempenho das diferentes funções da carreira de enfermagem nas estruturas de saúde;

c) Alinhar as políticas e práticas de gestão do Pessoal de Enfermagem com as melhores práticas nesse domínio, com destaque para a gestão da carreira com base nas funções que ela integra, na sua descrição e conseqüente determinação da remuneração com base na tabela única de remuneração, aferida a partir do processo de avaliação das funções subjacente à política de remunerações;

d) Clarificar as regras relativas à evolução profissional do Pessoal de Enfermagem, com os benefícios e processos de reconhecimento associados a essa evolução; e

e) Promover um desenvolvimento profissional do Pessoal de Enfermagem baseado no mérito, aferido a partir de um adequado sistema de gestão de

desempenho focado em objetivos de resultados e atividades-chave definidos, realizados na equidade.

#### Artigo 5º

##### **Princípios orientadores**

1- O Pessoal de Enfermagem exerce a sua função, cumprindo os seus deveres profissionais gerais e específicos com total responsabilidade e autonomias técnica e científica, devendo cooperar com os outros profissionais, em particular os profissionais de saúde cuja ação tenha conexão com a sua e participar em equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

2- A gestão do Pessoal de Enfermagem sujeita-se, em especial, aos seguintes princípios:

- a) “*Racionalidade*”, de modo a obter o equilíbrio entre as necessidades sociais, organizacionais e o quadro de efetivos do Pessoal de Enfermagem;
- b) “*Gestão provisional*”, em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos que constituem o Pessoal de Enfermagem;
- c) “*Eficácia*”, visando melhor aproveitamento do Pessoal de Enfermagem disponível e a prossecução efetiva do interesse público no domínio da saúde;
- d) “*Flexibilidade*” de modo a garantir a tomada de medidas corretivas ou suplementares que o SNS recomendar; e
- e) *Equilíbrio*, repartição equitativa dos enfermeiros qualificados pelas várias estruturas de saúde e pelos diferentes concelhos e ilhas.

#### Artigo 6º

##### **Descrição da função de enfermeiro**

1- A função de enfermeiro é identificada por uma descrição, que faz parte do Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

2- O Manual de Funções referido no nº 1 é aprovado por Portaria Conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Saúde e da Administração Pública e permanentemente atualizado, devendo essa descrição da função conter elementos mínimos obrigatórios indicados no diploma que aprova o regime jurídico de descrição de funções na Administração Pública.

3- A descrição da função de enfermeiro que integra a carreira de Enfermagem é obrigatória para todos os efeitos previstos na lei.

## Artigo 7º

### **Avaliação da função do enfermeiro**

1- A função do enfermeiro que integra a carreira de Enfermagem deve previamente ser objeto de avaliação de funções, nos termos da lei.

2- A avaliação da função de enfermeiro que integra a carreira de Enfermagem é efetuada pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e homologada pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

## Artigo 8º

### **Quadro de pessoal**

1- O quadro do Pessoal de Enfermagem é o documento que contém a indicação do número de postos de trabalho na carreira de enfermagem, necessários para o desenvolvimento das atividades e cumprimento dos objetivos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

2- O quadro do Pessoal de Enfermagem pode ser organizado por região sanitária ou estrutura de saúde, central ou de base territorial.

## Artigo 9º

### **Mapa de efetivos**

O Departamento Governamental responsável pela área da Saúde elabora anualmente o mapa de efetivos de cada região sanitária ou estrutura de saúde a que o Pessoal de Enfermagem está afetado, contendo a indicação do número de postos de trabalho ocupados por enfermeiros em efetivo exercício de funções.

## Artigo 10º

### **Fixação da remuneração base**

A remuneração base do Pessoal de Enfermagem é fixada através da Tabela Única de Remunerações da Administração Pública aprovada em diploma próprio.

## Artigo 11º

### **Determinação do valor da remuneração base**

A determinação do valor da remuneração base do Pessoal de Enfermagem é feita tendo em conta o nível de autonomia, o grau de responsabilidade, as competências, a

experiência profissional, a qualificação do perfil profissional inerentes às funções que integram a carreira de Enfermagem, aferido pela avaliação da função ou do cargo em comissão de serviço que cada um exerce, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.

## CAPÍTULO II

### **DIREITOS, DEVERES PROFISSIONAIS E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE**

#### Secção I

#### **Direitos profissionais**

##### Artigo 12º

#### **Direitos profissionais gerais**

São reconhecidos e garantidos ao Pessoal de Enfermagem os direitos profissionais gerais legalmente estabelecidos para os funcionários e agentes das carreiras do regime geral da Administração Pública.

##### Artigo 13º

#### **Direitos profissionais específicos**

1- Além dos previstos na lei que estabelece as Bases do SNS, são reconhecidos e garantidos ao Pessoal de Enfermagem os seguintes direitos profissionais específicos:

- a) Segurança e proteção no local do exercício das suas funções de enfermagem, designadamente contra ofensas físicas ou verbais, nomeadamente por via de contratação de serviços de segurança pelas estruturas onde se encontra afetado;
- b) Dispensa de serviço, até máximo de dez dias úteis, em cada ano civil, com direito a remuneração, para a participação em seminários, congressos, conferências e eventos similares, bem como, em cursos de curta duração ou outras ações de formação que se revelarem necessárias;
- c) Licença para formação, nos termos previstos no regime jurídico relativo à capacitação e desenvolvimento profissional de recursos humanos na Administração Pública;

- d) Acesso a oportunidades de estágios, de entre os enfermeiros que tenham obtido pontuação positiva no processo de gestão de desempenho na estrutura de saúde que integra e que estejam em igualdade de circunstâncias;
- e) Apoio jurídico e patrocínio judiciário custeados pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em qualquer processo judicial ou arbitral em que pretenda ser, ou seja, parte, ativa ou passiva, em virtude de fatos relacionados com o exercício das suas funções no SPS ou por causa delas, nomeadamente em caso de ofensas físicas ou verbais à sua pessoa;
- f) Garantia de acesso e frequência a ações de formação contínua em exercício de entre enfermeiros em igualdade de circunstâncias, destinadas a atualizar ou aprofundar conhecimentos, competências e capacidades profissionais para o exercício da sua função de enfermeiro;
- g) Participar, pelos modos previstos na respetiva Lei das Bases, no desenvolvimento e consolidação do SNS, designadamente a ser ouvido sobre a forma da sua organização e do seu funcionamento;
- h) Ser auscultado relativamente à organização e ao funcionamento da estrutura de saúde onde exerce a sua função de enfermeiro, designadamente participando na definição das orientações administrativas e técnicas;
- i) Proteção em caso de doenças profissionais adquiridas como resultado necessário e direto do exercício continuado da função de enfermagem, nos termos definidos na lei; e
- j) Beneficiar de quaisquer outros direitos profissionais específicos previstos neste PCFR ou no seu regulamento.

## Secção II

### **Deveres profissionais**

#### Artigo 14º

### **Deveres profissionais gerais**

O Pessoal de Enfermagem está obrigado ao cumprimento dos deveres profissionais gerais legalmente estabelecidos para os funcionários e agentes integrantes das carreiras do regime geral da Administração Pública.

## Artigo 15º

### **Deveres profissionais específicos**

Além dos previstos na lei que estabelece as Bases do SNS, o Pessoal de Enfermagem está, ainda, obrigado ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais específicos, designadamente:

- a) Prestar cuidados gerais e específicos de enfermagem;
- b) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
- c) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e sobre aqueles que foram prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;
- d) Orientar, seguir ou encaminhar o doente na utilização adequada dos serviços de saúde a que entenda e referi-los para a devida assistência, de acordo com as normas e os protocolos estabelecidos;
- e) Prestar serviços em qualquer modalidade do regime geral ou especial de trabalho que lhe esteja atribuído, em especial em regime de urgência, salvo se dele estiver dispensado;
- f) Participar no diagnóstico da saúde da população em geral, ou em grupos determinados para essas atividades;
- g) Participar na promoção e no desenvolvimento da educação para saúde, propondo medidas para a promoção da saúde e prevenção de doenças na população em geral, ou em grupos determinados;
- h) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;
- i) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
- j) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
- k) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos, competências e capacidades na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
- l) Guardar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos, salvo quando autorizado por lei a revelá-lo;
- m) Participar em júris de concursos, quando designado;

n) Participar na definição das políticas de saúde, dos padrões de cuidados de enfermagem e dos indicadores de avaliação e funcionamento dos serviços e estabelecimentos de saúde em geral.

o) Emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos e informações em matéria de saúde, visando a tomada de decisões sobre medidas de política e de gestão; e

p) Cumprir os demais deveres profissionais específicos atribuídos por lei ou regulamento.

### Secção III

#### **Garantias de imparcialidade**

##### Artigo 16º

#### **Exclusividade**

As funções do Pessoal de Enfermagem são, em regra, exercidas em regime de dedicação exclusiva, salvo nas situações de atribuição de outra modalidade de regime de trabalho, nos termos do regulamento do regime de trabalho do Pessoal de Enfermagem.

##### Artigo 17º

#### **Acumulação com outras funções públicas**

1- O exercício das funções de enfermeiro pode ser acumulado com o de outras funções públicas, quando não exista incompatibilidade entre elas e haja na acumulação manifesto interesse público e estas não sejam remuneradas.

2- Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício das funções de enfermeiro apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos casos previstos no regime jurídico do emprego público.

##### Artigo 18º

#### **Proibição de acumulação com funções privadas e exceções**

1- A título remunerado ou não, o exercício das funções de enfermeiro em estruturas públicas de saúde, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflituantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas, salvo na situação prevista no número seguinte.

2- O Pessoal de Enfermagem integrado na carreira de enfermagem pode, nos termos definidos pelo membro do Governo responsável pela área da Saúde e mediante acordo com o órgão de administração, quando exista, ou dirigente máximo da estrutura de saúde onde estiver afetado, atender doentes privados em instalações das respetivas estruturas e fora do seu horário normal de trabalho, desde que daí não resultem prejuízos para os serviços.

#### Artigo 19º

##### **Interesse no procedimento**

1- O Pessoal de Enfermagem está sujeito aos regimes de impedimentos, escusa e suspeições consagrados nos artigos 67º a 73º do Código de Procedimento Administrativo.

2- O Pessoal de Enfermagem deve, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, comunicar ao respetivo superior hierárquico a existência de situações em que se considere impedido.

3- A omissão do dever de comunicação a que alude o número anterior constitui falta grave para efeitos disciplinares.

4- É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 73º do Código do Procedimento Administrativo.

### CAPÍTULO III

#### **PROCEDIMENTOS GERAIS DE GESTÃO**

##### Secção I

##### **Recrutamento e seleção**

#### Artigo 20º

##### **Obrigatoriedade de concurso público**

1- O recrutamento e a seleção do Pessoal de Enfermagem são realizados obrigatoriamente por concurso público, nos termos previstos no diploma que estabelece os princípios e normas aplicáveis ao recrutamento e à seleção de pessoal e dirigentes intermédios na Administração Pública.

2- Nos procedimentos concursais para recrutamento e seleção de agentes para exercer funções de Enfermagem, com carácter transitório, em regime de emprego, mediante



contrato de trabalho a termo resolutivo, o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde pode limitar-se a aplicar apenas os métodos de seleção triagem curricular e entrevista de seleção.

#### Artigo 21º

##### **Reserva de quotas para deficiente**

1- Nos concursos externos de recrutamento e seleção do Pessoal de Enfermagem é fixada uma quota do número total de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência que não inabilite em absoluto o exercício das tarefas inerentes à função enfermeiro.

2- A quota do total do número de lugares referido no número anterior é estabelecida no diploma que desenvolve as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação, e Participação da pessoa com deficiência.

#### Secção II

##### **Ingresso**

#### Artigo 22º

##### **Procedimentos de ingresso**

1- O ingresso na carreira de enfermagem faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF no qual se insere a função de enfermeiro para a qual o concurso de recrutamento e seleção é realizado, independentemente do grau académico que o Pessoal de Enfermagem detém.

2- O ingresso do enfermeiro que possui curso de especialidade em enfermagem faz-se, em regra, pelo V (quinto) nível de remuneração do GEF no qual se insere a função de enfermeiro para a qual o concurso de recrutamento e seleção é realizado.

3- Em situações excepcionais, de inexistência ou carência de enfermeiros especialistas em determinada área de especialidade, pode ser admitido o ingresso na carreira do Pessoal de Enfermagem de enfermeiros estrangeiros com curso de especialidade, experiência e capacidade profissional comprovadas no país de procedência, desde que reconhecidos pela Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OENFCV), mediante concurso externo, em que são aplicados apenas os métodos de seleção triagem curricular e entrevista de seleção,

com dispensa de estágio probatório, e parecer favorável da comissão técnica conjunta, criada especificamente para o efeito, composta por:

- a) Um representante do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde; e
- b) Um representante da OENFCV.

4- O ingresso na carreira de Enfermagem é precedido obrigatoriamente da frequência de estágio probatório, salvo as situações de dispensa legalmente previstas.

### Secção III

#### **Estágio probatório**

##### Artigo 23º

#### **Início do exercício da função de enfermeiro**

1- O exercício da função de enfermeiro inicia-se com o decurso do estágio probatório, em que o candidato tenha sido avaliado positivamente, ou com o ingresso na carreira de enfermagem, nos casos em que o mesmo é dispensado da realização de estágio probatório.

2- Os candidatos aprovados em concurso, para ingressar a carreira de enfermagem, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, são sujeitos a estágio probatório nas estruturas de saúde indicados pela entidade promotora de concurso.

##### Artigo 24º

#### **Duração, interrupção e cessação do estágio probatório**

1- A frequência do estágio probatório concretiza-se através de um contrato de estágio, celebrado por escrito, sendo a Administração Pública representada pelo membro do Governo responsável pela área da Saúde, estando sujeito a parecer prévio do Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública e posterior homologação dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, bem como às formalidades de provimento em função pública.

2- Se o candidato selecionado já tiver sido nomeado definitivamente ou contratado mediante contrato por tempo indeterminado em lugar de outra carreira, o estágio probatório é efetuado em comissão de serviço.

3- Sem prejuízo da possibilidade de prorrogação nos termos do nº 5 do artigo 27º e da cessação antecipada nos termos do número seguinte, o estágio probatório tem a duração de 1 (um) ano e é contínuo, não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais ponderosos previstos na lei, designadamente, maternidade, paternidade e incapacidade temporária, por doença natural ou acidente.

4- Pode ser determinada a cessação antecipada do estágio probatório, com base no relatório fundamentado, elaborado pelo tutor, quando o estagiário manifestamente revele não possuir competências exigidas para desempenhar a função de enfermeiro.

5- O tempo de serviço decorrido no estágio probatório concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, na carreira de enfermagem.

6- O tempo de serviço decorrido no estágio probatório, no caso de funcionários ou agentes nomeados ou contratados noutra carreira, que se tenha concluído sem sucesso é contado apenas para efeito de antiguidade na carreira e categoria às quais regressa.

7- Os demais termos de regulamentação do estágio probatório são aprovados por Portaria Conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Saúde e da Administração Pública.

8- Até à aprovação da Portaria Conjunta referida no número anterior aplica-se o regime Jurídico do Estágio Probatório na Administração Pública.

#### Artigo 25º

##### **Remuneração do enfermeiro estagiário**

Durante o estágio probatório, o enfermeiro estagiário tem direito a uma remuneração equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor do primeiro nível de remuneração base da categoria correspondente no GEF no qual se insere a função de enfermeiro para a qual o estágio é efetuado.

#### Artigo 26º

##### **Acompanhamento do enfermeiro estagiário**

O enfermeiro estagiário é orientado e acompanhado por um tutor, designado pelo dirigente superior do Serviço Central Nacional do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, mediante um plano com objetivos e atividades definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho aplicável,

considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planeamento de avaliação de objetivos e atividades-chave.

#### Artigo 27º

##### **Avaliação do enfermeiro estagiário**

1- A responsabilidade pela avaliação do desempenho do Enfermeiro Estagiário é do tutor que o acompanha.

2- Até duas semanas antes do final do estágio, o Enfermeiro Estagiário apresenta ao seu tutor a sua autoavaliação nos objetivos e atividades que lhe foram atribuídos.

3- No final do estágio, o tutor efetua a sua avaliação dos objetivos e atividades levados a cabo pelo Enfermeiro Estagiário, preenchendo uma ficha de gestão de desempenho nos mesmos moldes aplicáveis à avaliação do desempenho do pessoal do regime geral da Administração Pública, fazendo anteceder o preenchimento dessa ficha de uma reunião de gestão de desempenho com o enfermeiro estagiário, no qual a sua avaliação é discutida, tendo também em consideração a autoavaliação anteriormente efetuada.

4- A avaliação do Enfermeiro Estagiário obedece a seguinte escala:

a) Inferior a 50 pontos – negativa; e

b) Superior a 50 pontos- positiva.

5- Quando a avaliação do Enfermeiro Estagiário for negativa, pode o estágio probatório ser prorrogado por um período definido pelo seu tutor, até o máximo de seis meses, findo o qual será submetido a nova avaliação.

6- Findo o período do estágio probatório e feita a avaliação do Enfermeiro Estagiário, o tutor deve remeter ao dirigente superior que o designou o relatório final da avaliação.

7- A avaliação do desempenho do Enfermeiro Estagiário, expresso na sua ficha de gestão de desempenho, carece de homologação pelo dirigente superior que designou o tutor.

8- A avaliação do desempenho efetuada pelo tutor e devidamente homologada pelo dirigente superior que o designou não admite impugnação.

9- O Enfermeiro Estagiário, cuja avaliação de estágio probatório for positiva, é provido na função de enfermeiro para a qual se candidatou e foi recrutado e selecionado, nos termos da lei e do presente PCFR.

## Secção IV

### **Gestão de desempenho**

#### Artigo 28º

#### **Regime jurídico**

A gestão de desempenho dos enfermeiros que integram a carreira de Enfermagem é feita nos termos previstos no diploma legal que estabelece os princípios e as normas respeitantes ao sistema de gestão de desempenho do pessoal e dirigentes da Administração Pública.

#### Artigo 29º

#### **Objetivos da gestão de desempenho**

1- A gestão do desempenho do Pessoal de Enfermagem visa o acompanhamento permanente do enfermeiro no exercício das suas funções, visando a melhoria da qualidade de saúde dos utentes, proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

2- Constituem ainda objetivos da gestão de desempenho:

- a) Contribuir para a melhoria da prática da função de enfermeiro;
- b) Suprir dificuldades que possam surgir no exercício da função de enfermeiro;
- c) Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do enfermeiro;
- d) Permitir a inventariação das necessidades de formação do Pessoal de Enfermagem;
- e) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do Pessoal de Enfermagem;
- f) Diferenciar e premiar os melhores profissionais;
- g) Facultar indicadores de gestão em matéria do Pessoal de Enfermagem;
- h) Promover o trabalho de cooperação entre os enfermeiros, tendo em vista a melhoria dos resultados na área da Saúde; e
- i) Promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

## Artigo 30º

### **Relevância da avaliação de desempenho**

A avaliação de desempenho do Pessoal de Enfermagem é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Ingresso no quadro de pessoal e na carreira de Enfermagem, após estágio probatório;
- b) Evolução na carreira de enfermagem;
- c) Celebração de novos contratos ou renovação de contratos; e
- d) Atribuição do prémio de desempenho.

## Artigo 31º

### **Pontuação da avaliação**

1. A avaliação final do Pessoal de Enfermagem é quantificável e traduz-se num valor de 1 (um) a 100 (cem) pontos, que resulta da ponderação dos objetivos e atividades definidos anualmente, devendo as classificações ser atribuídas em números inteiros.

2- O resultado final da avaliação do Pessoal de Enfermagem é expresso através das seguintes menções quantitativas:

- a) Positiva – pontuação igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos; e
- b) Negativa – pontuação inferior a 50 (cinquenta) pontos.

## Artigo 32º

### **Garantias do processo de avaliação do desempenho**

1- Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente PCFR, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada enfermeiro ser arquivados no respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, à exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Anualmente, após a conclusão do processo de gestão de desempenho, são divulgados nas estruturas de saúde os resultados globais da avaliação do desempenho mediante informação não nominativa, contendo o número de menções globalmente atribuídas ao

Pessoal de Enfermagem, bem como o número de enfermeiros não sujeitos à avaliação do desempenho.

#### Secção V

### **Formação e capacitação**

#### Artigo 33º

#### **Formação**

1- A formação do Pessoal de Enfermagem desenvolve-se e é garantida de acordo com os princípios gerais constantes das Bases do SNS.

2- A formação do Pessoal de Enfermagem é contínua, devendo o seu planeamento e a sua programação serem garantidos em parceria com a OENFCV e em articulação com o Departamento Governamental responsável pela área da Administração Pública.

#### Artigo 34º

#### **Finalidade**

A formação do Pessoal de Enfermagem visa a sua capacitação e qualificação permanentes, dotando-o de conhecimentos, competências e capacidades científicas, pedagógicas e tecnológicas no domínio da saúde e das ciências de Enfermagem, para responder às exigências decorrentes do exercício da sua função, melhorar o seu desempenho pessoal, bem como, contribuir para a eficiência, a eficácia e a melhoria da qualidade dos serviços a prestar aos utentes de saúde no âmbito do SNS.

#### Artigo 35º

### **Planeamento e programação**

1- Sem prejuízo da sujeição ao regime de capacitação e formação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública, a formação do Pessoal de Enfermagem é obrigatoriamente planeada e programada pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

2- Para efeito do disposto neste artigo o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde elabora planos anuais e plurianuais de formação necessários ao desenvolvimento do perfil profissional do Pessoal de Enfermagem.

## Artigo 36º

### **Financiamento da formação**

1- As ações de formação do Pessoal de Enfermagem que se inserem no plano anual de formação são suportadas pelo orçamento do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

2- O financiamento das ações de formação que conferem grau académico de licenciatura em enfermagem são da responsabilidade exclusiva do Pessoal de Enfermagem, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte dos custos.

3- O Governo, através do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, assume a responsabilidade da formação de enfermeiros especialistas e de realização de outras atividades que lhe estiverem cometidas por lei neste domínio.

## Secção V

### **Mobilidade funcional**

## Artigo 37º

### **Mobilidade para exercício das funções de enfermeiro no SPS**

1- Quando haja conveniência para o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e/ou as estruturas de saúde integrantes ou para o interesse público, os enfermeiros integrados na carreira de Enfermagem e vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, podem ser sujeitos a mobilidade entre as estruturas de saúde

2- A mobilidade do Pessoal de Enfermagem opera por:

- a) Permuta;
- b) Destacamento;
- c) Requisição; e
- d) Transferência.

3- A permuta consiste na mudança recíproca, simultânea e definitiva de enfermeiros que exercem a mesma função e pertencem ao quadro de pessoal de estruturas de saúde distintos devendo os encargos ser suportados pela estrutura de saúde de destino.



4- O destacamento consiste no exercício de funções de enfermeiro a título transitório em estrutura de saúde diferente daquela a que o enfermeiro está afetado, sem ocupação do lugar do quadro da estrutura de saúde de destino, devendo os encargos ser suportados pela estrutura de saúde de origem.

5- Requisição consiste no exercício de funções de enfermeiro a título transitório numa estrutura de saúde diferente daquela a que o enfermeiro está afetado, sem ocupação do lugar do quadro da estrutura de destino, devendo os encargos ser suportados pela estrutura de saúde de destino.

6- Transferência consiste no exercício de funções de enfermeiro a título definitivo numa estrutura de saúde diferente daquela a que o enfermeiro está afetado, com ocupação do lugar do quadro da estrutura de saúde de destino.

7- Os membros do Governo responsáveis pelas áreas da Saúde e da Administração Pública fixam, por Portaria Conjunta, as condições em que operam a permuta e a transferência, aplicando-se, na sua falta, o disposto na legislação aplicável.

8- A requisição e o destacamento podem ser dados por findos a qualquer momento, por conveniência do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde ou mediante requerimento fundamentado do enfermeiro requisitado ou destacado.

#### Artigo 38º

#### **Gestão de desempenho e tempo de serviço em regime de mobilidade**

A pontuação obtida na gestão de desempenho, incluindo os Créditos de Desempenho (CDD) disponíveis, e o tempo de serviço efetivo noutra estrutura de saúde em regime de mobilidade transitória, consideram-se válidos para todos os efeitos no lugar do quadro de origem dos enfermeiros.

#### Secção VI

#### **Desenvolvimento profissional**

#### Artigo 39º

#### **Acesso**

1- O desenvolvimento profissional dos enfermeiros que integram a carreira do Pessoal de Enfermagem ocorre:

- a) Por via do acesso a uma nova categoria no mesmo GEF que a função de enfermeiro se insere, mediante concurso interno ou concurso interno restrito; ou
- b) Através da mudança do nível de remuneração dentro da mesma categoria, no GEF em que a função de enfermeiro se insere por desempenho positivo atendendo ao valor dos CDD que qualificam o Pessoal de Enfermagem a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

2- O Pessoal que integra a carreira de enfermagem pode ainda aceder a novas funções que integram outras carreiras posicionadas num GEF superior àquele em que a função de enfermeiro se encontra posicionado.

#### Artigo 40º

#### **Instrumentos de desenvolvimento profissional**

1- O desenvolvimento profissional do Pessoal de Enfermagem efetua-se através de:

- a) Evolução vertical; e
- b) Evolução horizontal.

2- A evolução vertical do Pessoal de Enfermagem que integra a carreira de enfermagem ocorre através do acesso a novas funções que integram outras carreiras posicionadas num GEF superior àquele no qual se inserem a função de enfermeiro.

3- A evolução horizontal do pessoal de enfermagem no mesmo GEF em que a função de enfermeiro se insere ocorre:

- a) Através do acesso à categoria imediatamente superior, por concurso interno; e
- b) Através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior dentro da mesma categoria, desde que o Pessoal de Enfermagem tenha os CDD disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

#### Artigo 41º

#### **Requisitos obrigatórios para desenvolvimento profissional do Pessoal de Enfermagem**

1- O desenvolvimento profissional do Pessoal de Enfermagem por evolução horizontal através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior enquadrado no mesmo GEF depende de:

a) Acumulação de um número total de CDD disponíveis que permita aceder a uma evolução horizontal por desempenho; e

b) Prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução horizontal na estrutura de saúde à qual se encontra afetado.

2- Os CDD não consumidos na evolução horizontal de um determinado enfermeiro ficam disponíveis para a evolução horizontal seguinte, acelerando por essa via o ritmo de suas evoluções horizontais por desempenho.

3- Sempre que o Pessoal de Enfermagem obtenha uma pontuação na avaliação de desempenho, em sede do sistema de gestão de desempenho, negativa, inferior a cinquenta pontos, num determinado ano, essa pontuação não é considerada para efeitos de acumulação de créditos de desempenho para as evoluções horizontais futuras.

4- O desenvolvimento profissional do Pessoal de Enfermagem para o acesso a novas funções que integram outras carreiras, posicionadas nos GEFs superiores àquela que a função de enfermagem se enquadra por evolução vertical depende de:

a) Preenchimento dos requisitos de perfil obrigatório para o acesso à nova função integrada num GEF superior;

b) Aprovação em concurso externo aberto para evolução profissional; e

c) Prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução na nova função à qual vai aceder.

## CAPÍTULO IV

### CAREIRA DO PESSOAL DE ENFERMAGEM

#### Secção I

#### **Natureza, grau de complexidade funcional, regime e modalidade de vinculação**

#### Artigo 42º

#### **Natureza**

O Pessoal de Enfermagem constitui, nos termos da lei geral, um corpo especial da Administração Pública, com formação específica no âmbito da saúde, dotado de uma carreira própria.

## Artigo 43º

### **Grau de complexidade funcional**

A carreira de Enfermagem é de grau de complexidade três, pelo que, para ingresso nessa carreira é exigido a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem.

## Artigo 44º

### **Vinculação por contrato de trabalho por tempo indeterminado**

1- As relações jurídicas de emprego público para o preenchimento de postos de trabalhos no quadro do Pessoal de Enfermagem constituem-se em regime de carreira especial, por contrato de trabalho por tempo indeterminado, conferindo àquele pessoal a qualidade de funcionário.

2- Os contratos de trabalho por tempo indeterminado devem obedecer a mesma forma e ter as mesmas indicações que os contratos de trabalho celebrados com os funcionários das carreiras do regime geral.

## Secção II

### **Organização e estruturação**

## Artigo 45º

### **Organização**

1- A carreira de Enfermagem, além de outras que poderão vir a ser integradas no futuro, organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se, desde já, as áreas:

- a) De Enfermagem Geral;
- b) Hospitalar;
- c) De Saúde Pública; e
- d) Académica e Investigação Científica.

2- Cada área prevista no número anterior obedece a formas específicas de exercício profissional, adequadas à natureza da atividade que desenvolve, de acordo com as regras técnicas e científicas das Ciências de Enfermagem, podendo ser objeto de definição em Portaria do membro de Governo responsável pela área da Saúde.

## Artigo 46º

### **Estruturação**

A carreira de Enfermagem é pluricategorial e integra as categorias de:

- a) Enfermeiro Geral; e
- b) Enfermeiro Especialista.

## Artigo 47º

### **Grupo de enquadramento funcional e níveis de remuneração**

A função do Enfermeiro enquadra-se no GEF 5 da Tabela Única de Remunerações, cujo montante da remuneração base é fixado no diploma legal que aprova a referida Tabela, que se desdobra em 10 (dez) níveis de remuneração.

## Artigo 48º

### **Nível de ingresso na função de enfermeiro**

- 1- O ingresso na categoria de Enfermeiro Geral faz-se pelo I (primeiro) nível de remuneração do GEF 5, para o qual o concurso de recrutamento e seleção foi realizado.
- 2- O ingresso na categoria de Enfermeiro Especialista faz-se pelo V (quinto) nível de remuneração do GEF 5, para o qual o concurso de recrutamento e seleção foi realizado.

## Artigo 49º

### **Requisitos específicos de ingresso na carreira de Enfermagem**

- 1- O ingresso na função de enfermeiro depende do preenchimento dos requisitos gerais a que estão sujeitos os funcionários públicos.
- 2- O ingresso em qualquer uma das categorias da função de enfermeiro depende ainda da inscrição na OENFCV.
- 3- O ingresso na categoria de enfermeiro especialista depende ainda da posse de curso de especialidade em enfermagem, legalmente reconhecido pela entidade competente.

## Artigo 50º

### **Reconhecimento de grau de especialidade em enfermagem**

- 1- O grau de especialidade em enfermagem obtido em Cabo Verde obedece aos seguintes requisitos:

a) Do reconhecimento do curso de especialidade em enfermagem pela entidade do ensino superior legalmente competente, ouvida a OENFCV, através do colégio de especialidade respetivo; e

b) Do reconhecimento do título de Enfermeiro Especialista feito conjuntamente pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e pela OENFCV.

2- O regulamento do exame requerido para a titulação referida na alínea b) do número anterior e os termos da titulação, que se consubstancia na atribuição do respetivo grau de especialidade em enfermagem, constam de Portaria aprovada pelo membro do Governo responsável pela área da Saúde, sob proposta da OENFCV.

3- O grau de especialidade em enfermagem obtido no exterior é reconhecido quando:

a) O Enfermeiro Especialista seja membro do colégio de especialidade no país onde tenha concluído o seu curso de especialidade; e

b) O curso de especialidade tenha sido obtido de forma completa, de acordo com a legislação em vigor no país de formação e ali, autonomamente, o enfermeiro possa exercer a sua especialidade.

#### Artigo 51º

#### **Evolução horizontal na função de Enfermeiro**

1- O acesso ao segundo nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Geral ocorre, de entre os enfermeiros que estão enquadrados no primeiro nível de remuneração da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 280 (duzentos e oitenta) CDD disponíveis; e

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Geral se encontra afetado.

2- O acesso ao terceiro nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Geral ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 210 (duzentos e dez) CDD disponíveis; e

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Geral se encontra afetado.

3- O acesso à categoria de Enfermeiro Especialista ocorre de entre indivíduos que estejam enquadrados no terceiro nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Geral, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 280 (duzentos e oitenta) CDD disponíveis;

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Especialista se encontra afetado.

4- O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Especialista ocorre, de entre os Enfermeiros Especialistas que estejam enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 280 (duzentos e dez) CDD disponíveis; e

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Especialista se encontra afetado.

5- O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Especialista ocorre, de entre os Enfermeiros Especialistas que estejam enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 210 (duzentos e dez) CDD disponíveis; e

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Especialista se encontra afetado.

6- O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Especialista ocorre, de entre os Enfermeiros Especialistas que estejam enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 280 (duzentos e dez) CDD disponíveis; e

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Especialista se encontra afetado.

7- O acesso ao IX (nono) nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Especialista ocorre, de entre os Enfermeiros Especialistas que estejam enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 280 (duzentos e dez) CDD disponíveis; e

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Especialista se encontra afetado.

8- O acesso ao X (décimo) nível de remuneração da categoria de Enfermeiro Especialista ocorre, de entre os Enfermeiros Especialistas que estejam enquadrados no nível de remuneração imediatamente anterior, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 210 (duzentos e dez) CDD disponíveis; e

b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o funcionário se encontra afetado.

## CAPÍTULO V

### **EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ENFERMAGEM FORA DO QUADRO DO PESSOAL DE ENFERMAGEM**

#### Artigo 52º

##### **Vinculação por contrato de trabalho a termo**

1- Excecionalmente, para o exercício de funções de enfermagem, com carácter transitório, podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público, por contrato trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, e confere ao contratado a qualidade de agente.

2- Os postos de trabalho a preencher em regime de emprego são remunerados com remunerações base idênticas às das funções equiparáveis inseridas na carreira de Enfermagem.

3- Os agentes não estão sujeitos aos instrumentos de mobilidade funcional.

4- Os agentes não podem aceder a novos níveis de remuneração por via dos instrumentos de desenvolvimento profissional.

#### Artigo 53º

##### **Motivo justificativo**

O exercício da função de enfermagem em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, faz-se nas seguintes situações:

a) Substituição de enfermeiro ausente, vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que se encontre temporariamente impedido de prestar



serviço, designadamente por motivos de doença prolongada, mobilidade, em comissão de serviço, ou em estágio probatório noutra carreira na sequência de seleção em processo concursal;

b) Substituição de enfermeiro vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, em relação ao qual esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;

c) Substituição de enfermeiro vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, em regime de licença sem vencimento, com direito a lugar no quadro; e

d) Quando se trate em estrutura de saúde em regime de instalação.

#### Artigo 54º

##### **Contratos sucessivos**

A cessação, por motivo não imputável ao agente, de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, impede nova contratação 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, salvo no caso de nova ausência do enfermeiro substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

#### Artigo 55º

##### **Efeitos e igualdade de tratamento**

1- O agente goza dos mesmos direitos e está adstrito ao cumprimento dos mesmos deveres do enfermeiro vinculado por contrato por tempo indeterminado numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.

2- O Departamento Governamental responsável pela área da Saúde proporciona, quando necessário, formação profissional ao agente.

#### Artigo 56º

##### **Forma**

1- Na celebração dos contratos de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no nº 2 do artigo 37º.

2- Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, para além das indicações exigidas para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, devem, ainda, dele constar o motivo justificativo do termo, nos termos do artigo 53º, e a data da respetiva cessação.

#### Artigo 57º

#### **Período experimental**

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução dos contratos de trabalho a termo resolutivo e destina-se a comprovar se o agente possui as competências exigidas para exercer a função de enfermeiro.

#### Artigo 58º

#### **Duração do período experimental**

O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Sessenta dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite; e
- b) Trinta dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Artigo 59º

#### **Cessação do contrato durante o período experimental**

1- Durante o período experimental, por ato fundamentado, pode o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde fazer cessar o contrato, antes do respetivo termo, quando o agente manifestamente revele não possuir as competências exigidas para a função de enfermeiro, sem direito a qualquer indemnização.

2- Durante o período experimental, o agente pode resolver o contrato mediante aviso prévio de dez dias, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

3- São nulas as disposições do contrato de trabalho que estabeleçam qualquer indemnização em caso de extinção do vínculo durante o período experimental.

## Artigo 60º

### **Preferência no ingresso na carreira de Enfermagem**

- 1- O agente contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento e seleção para o ingresso na carreira de Enfermagem publicitado durante a execução do contrato ou até noventa dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho de enfermeiro para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação e caso o contrato não tenha sido denunciado por facto que lhe seja imputável.
- 2- A violação do disposto no número anterior obriga o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde a indemnizar o agente no valor correspondente a três meses de remuneração base.
- 3- Compete ao agente alegar e provar a violação da preferência prevista no nº 1 e ao Departamento Governamental responsável pela área da Saúde a prova do cumprimento do disposto no mesmo número.

## CAPÍTULO VI

### **EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DIRIGENTES NAS ESTRUTURAS DE SAÚDE**

## Artigo 61º

### **Funções dirigentes e de gestor público**

- 1- O Pessoal de Enfermagem pode ser recrutado e selecionado para exercer função de dirigente de Enfermeiro-Chefe nas estruturas de saúde da Administração Direta.
- 2- O Pessoal de Enfermagem pode, também, ser recrutado e selecionado para exercer função de gestor público na qualidade de superintendente dos Enfermeiros, nos órgãos de gestão das estruturas de Saúde, da Administração Indireta.

## Artigo 62º

### **Perfil profissional, recrutamento, seleção e estatuto**

O perfil profissional e a entidade competente para o recrutamento e a seleção, bem como, a definição do nível de equiparação e do estatuto remuneratório do Enfermeiro-Chefe e do Enfermeiro que superintende o Pessoal de Enfermagem das estruturas de Saúde, da

Administração Indireta são estabelecidos no diploma orgânico que prevê estruturas chefiadas ou geridas por órgãos que integram essas funções.

Artigo 63º

### **Descrição de funções dirigentes**

A descrição das funções dirigentes e de gestor público previstas no artigo anterior consta dos respetivos diplomas orgânicos e no diploma que aprovar o Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

Artigo 64º

### **Direitos e deveres**

Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, o Pessoal de Enfermagem que for provido em funções dirigentes ou de gestor público nas estruturas de saúde goza dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres e das garantias de imparcialidade previstos no presente PCFR e no estatuto do pessoal dirigente e do gestor público da função pública, respetivamente, consoante o seu nível de equiparação.

Artigo 65º

### **Remuneração do Pessoal de Enfermagem em exercício de funções dirigentes**

Quando a posição de remuneração do Pessoal de Enfermagem seja superior à remuneração da função dirigente para o qual é recrutado e provido é-lhe atribuído um acréscimo de remuneração no montante correspondente ao máximo de 20% do valor do nível de remuneração no GEF em que a sua função se insere.

## **CAPÍTULO VII**

### **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### **Secção I**

#### **Regimes de prestação de trabalho**

Artigo 66º

#### **Regime normal de trabalho**

1- O regime normal de trabalho do Pessoal de Enfermagem compreende as seguintes modalidades:

- a) Regime de dedicação exclusiva;
- b) Regime de tempo completo; e
- c) Regime de tempo parcial.

2- As modalidades do regime normal de trabalho previstas no número anterior são regulamentadas por Decreto-Regulamentar.

#### Artigo 67º

#### **Regimes especiais de trabalho**

1- De acordo com as necessidades de funcionamento das estruturas de saúde e a formação do Pessoal de Enfermagem, este pode ser colocado, por inerência de função ou indicação expressa da entidade competente para atribuição, num dos seguintes regimes especiais de trabalho não compreendidas no regime normal de trabalho:

- a) Regime especial de urgência;
- b) Regime especial de chamada;
- c) Regime especial de disponibilidade permanente;
- d) Regime especial de prestação de trabalho nas estruturas de APS; e
- e) Regime de turno.

2- As condições gerais de colocação do Pessoal de Enfermagem em regimes especiais de trabalho previstas no número anterior são regulamentadas por Decreto-Regulamentar.

#### Artigo 68º

#### **Duração de trabalho**

O regime de duração de trabalho do Pessoal de Enfermagem é regulamentado por Decreto-Regulamentar.

## Secção II

### **Férias, faltas, licenças e regime disciplinar**

#### Artigo 69º

##### **Férias, faltas e licenças**

Sem prejuízo do que for especificamente regulado no presente PCFR, ao Pessoal de Enfermagem aplica-se a legislação geral em vigor na função pública em matéria de férias, faltas e licenças.

#### Artigo 70º

##### **Regime disciplinar**

Aplica-se ao Pessoal de Enfermagem, independentemente da natureza do respetivo vínculo jurídico, o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública, sem prejuízo, no entanto, do que dispõe o Estatuto da OENFCV em matéria de disciplina relativamente aos enfermeiros seus associados nela inscritos.

## CAPÍTULO VIII

### **SISTEMA REMUNERATÓRIO**

#### Artigo 71º

##### **Componentes da remuneração**

A remuneração do Pessoal de Enfermagem é composta por:

- a) Remuneração base; e
- b) Suplementos remuneratórios.

#### Artigo 72º

##### **Remuneração base mensal**

A remuneração base mensal do Pessoal de Enfermagem é o montante pecuniário correspondente ao primeiro nível de remuneração do GEF em que se enquadra a função de enfermeiro desempenhada.

## Artigo 73º

### **Suplementos remuneratórios**

1- Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios concedidos ao Pessoal de Enfermagem pelo exercício de funções de enfermeiro em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho, caracterizados por idêntica função ou idênticas carreira e categoria.

2- Constituem suplementos remuneratórios atribuídos ao Pessoal de Enfermagem, em função das condições, particularidades, riscos e exigências específicos:

- a) Por trabalho prestado em situação de risco;
- b) Por trabalho prestado em regime de dedicação exclusiva;
- c) Por trabalho prestado em regime de urgência;
- d) Por trabalho prestado em regime de chamada;
- e) Pela disponibilidade permanente;
- f) Por trabalho prestado nas estruturas de APS;
- g) Por trabalho prestado em regime de turno rotativo;
- h) Por colocação na periferia;
- i) Outros suplementos previstos na lei, designadamente os decorrentes da prestação de trabalho extraordinário, noturno, em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados, colocação na periferia ou prémios de desempenho.

3- O regime, as condições de atribuição e os montantes de cada um dos suplementos referidos no número anterior são fixados por Decreto-Regulamentar relativo ao regime de trabalho do Pessoal de Enfermagem.

## Artigo 74º

### **Situações de proibição de cumulação de suplementos remuneratórios e exceções**

1- Salvo nos casos previstos no número 2, não é permitida:

- a) A cumulação, entre si, dos suplementos remuneratórios das situações de regimes especiais de prestação de trabalho previstos nas alíneas c) a f) do número 2 do artigo anterior; e

b) A cumulação do suplemento remuneratório de dedicação exclusiva com os suplementos remuneratórios de chamada, de disponibilidade permanente e de prestação de trabalho nas estruturas de APS;

2- Não havendo o número enfermeiros suficientes para assegurar o serviço de urgência, o membro do Governo responsável pela área da Saúde pode autorizar, sob proposta do dirigente máximo do Serviço Central responsável pela área da Saúde, a cumulação:

a) Do suplemento remuneratório de urgência com o suplemento remuneratório de chamada;

b) Do suplemento remuneratório de urgência com o suplemento remuneratório de disponibilidade permanente; e

c) Do suplemento remuneratório de urgência com o suplemento remuneratório de prestação de trabalho nas estruturas de APS.

#### Artigo 75º

##### **Momento em que tem lugar o direito à remuneração**

O direito à remuneração do Pessoal de Enfermagem que integra a carreira de Enfermagem constitui-se com a publicação no Boletim Oficial do extrato do contrato de trabalho.

#### Artigo 76º

##### **Processamento e pagamento dos suplementos remuneratórios**

1- Os suplementos remuneratórios devidos, nos termos do presente PCFR e seu regulamento, ao Pessoal de Enfermagem são obrigatoriamente contabilizados, processados e pagos mensalmente juntamente com a remuneração base, cabendo aos serviços competentes criar as condições necessárias para o efeito.

2- O Departamento Governamental responsável pela área da Saúde deve criar as condições técnicas e tecnológicas para que as estruturas de saúde possam processar e contabilizar os suplementos remuneratórios devidos ao Pessoal de Enfermagem através de um sistema de informação que se integra com da Base de dados dos recursos humanos da Administração Pública.



## CAPÍTULO IX

### CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

#### Artigo 77º

##### **Causas de cessação**

A relação jurídica de emprego público do Pessoal de Enfermagem que integra a carreira de Enfermagem cessa nos termos estabelecidos para a cessação dos contratos por tempo indeterminado no regime jurídico do emprego público.

#### Artigo 78º

##### **Efeitos de cessação de funções**

1- A cessação de funções dirigentes e de gestor público nas estruturas de saúde do Pessoal de Enfermagem que integra a carreira de Enfermagem determina o regresso à sua carreira e função de origem, sem prejuízo do direito ao desenvolvimento profissional eventualmente pendente e à aposentação.

2- A cessação das funções referidas no número anterior, qualquer seja a causa, implica a privação do exercício de direitos e do gozo de regalias e garantias, bem como a desvinculação de deveres, incompatibilidades e impedimentos, respetivamente conferidos e impostos quando em efetividade de funções e produz os demais efeitos previstos na legislação aplicável aos demais funcionários e agentes da Administração Pública.

#### Artigo 79º

##### **Regime de aposentação**

1- A aposentação do Pessoal de Enfermagem rege-se pelo disposto na lei geral relativa à aposentação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública, com as especificidades previstas nos números seguintes.

2- Na contagem de tempo efetivo de serviço é adicionado 1 (um) ano por cada 10 (dez) anos consecutivos de serviço de urgência, cuidados intensivos, psiquiatria, realizado de forma contínua, em regime de presença física ou chamadas e ou em regime de chefia nesses serviços.

3- O Pessoal de Enfermagem que integra a carreira de Enfermagem e que ingressou na Administração Pública até 31 de dezembro de 2005 está sujeito ao regime de aposentação

previsto do Estatuto de Aposentação e da Pensão de Sobrevivência dos funcionários e agentes da Administração Pública.

4- O Pessoal de Enfermagem que integra a carreira de Enfermagem e que ingressou na Administração Pública a partir de 1 de janeiro de 2006 está sujeito ao regime de proteção social dos trabalhadores por conta de outrem gerido pelo Instituto Nacional da Previdência Social (INPS).

5- O Pessoal de Enfermagem a que se refere o número 3 têm direito ao regime de assistência médica, hospitalar e medicamentosa dos trabalhadores por conta de outrem gerido pelo INPS.

#### Artigo 80º

#### **Pensão unificada**

Pode-se atribuir ao Pessoal de Enfermagem, de forma unificada, a pensão de velhice, sobrevivência e invalidez, calculada com base na totalidade dos períodos contributivos e de quotizações para o regime de previdência social obrigatória e para o regime da proteção social do pessoal da Administração Pública.

## ANEXO II

### DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DA CATEGORIA DE ENFERMEIRO GERAL

(a que se refere o artigo 2º do Decreto-Lei Preambular)

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DA CATEGORIA DE ENFERMEIRO GERAL	
DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL	MINISTÉRIO DA SAÚDE
UNIDADE ESTRUTURA	
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	ENFERMEIRO GERAL
<b>1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO</b>	O Enfermeiro Geral reporta ao dirigente da estrutura de saúde a que está afetado.
<b>2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO</b>	Prestar cuidados de saúde abrangentes, acessíveis e de qualidade, a utentes de todas as idades, focando na prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças comuns, promovendo assim o bem-estar físico mental e social da comunidade atendida.
<b>3. PRINCIPAIS ATIVIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoia e assiste na prática os médicos com competência e zelo nos limites do seu perfil profissional;</li><li>• Executa cuidados de enfermagem planeados e integrados num processo educativo que promova o autocuidado;</li><li>• Administra, adequada e pontualmente, os medicamentos prescritos pelo médico;</li><li>• Pratica atos e realiza procedimentos de enfermagem aos pacientes;</li><li>• Realiza a triagem dos utentes;</li><li>• Preenche os prontuários com registro das observações, tratamentos executados e ocorrências verificadas;</li><li>• Formula diagnóstico de enfermagem;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avalia os cuidados de enfermagem prestados, efetuando os respetivos registos e analisando os fatores que contribuíram para os resultados obtidos;</li> <li>• Monitora o estado de saúde do paciente;</li> <li>• Reavalia as necessidades do utente em cuidados de enfermagem;</li> <li>• Responsabiliza-se por prestar cuidados de enfermagem à família, no âmbito dos cuidados de saúde primários;</li> <li>• Orienta e segue os doentes na utilização dos serviços de saúde de forma racional e adequada e refere-os a outros serviços e níveis de atenção, de acordo com as normas e os protocolos estabelecidos;</li> <li>• Presta serviços em regime de urgência;</li> <li>• Orienta e supervisiona, transmitindo informação ao utente que vise mudança de comportamento para a aquisição de estilos de vida saudáveis ou recuperação da saúde, acompanhar este processo e introduzir as correções necessárias;</li> <li>• Participa em júris dos concursos quando designado; e</li> <li>• Exerce outras atividades que lhe forem incumbidas superiormente pelo seu superior hierárquico.</li> </ul>
<p><b>4. PRINCIPAIS <i>OUTPUTS</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atualização de Prontuários;</li> <li>✓ Encaminhamentos para médicos;</li> <li>✓ Registos de vacinação.</li> </ul>
<p><b>5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO</b></p>	
<p><b>1. Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos</b></p>	<p>Licenciatura em enfermagem</p> <p>Inscrição na Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OENFCV)</p>

<b>2. Conhecimentos técnico profissionais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estratificação de risco e rastreamento de doenças na medicina preventiva;</li> <li>• Gestão de doenças crônicas;</li> <li>• Cuidados pediátricos e geriátricos;</li> <li>• Farmacologia;</li> <li>• Procedimentos clínicos</li> <li>• Comunicação e relacionamento interpessoal; e</li> <li>• Conhecimento da legislação sanitária.</li> </ul>
<b>3. Tempo de experiência</b>	Um ano de estágio probatório e avaliação de desempenho positiva.
<b>4. Mobilidade funcional</b>	Nos termos do presente PCFR e demais legislação aplicável.
<b>5. Complexidade dos problemas a resolver</b>	O exercício da função requer pensamento analítico e circular decorrente de múltiplas variáveis implicando raciocínios dedutivos e indutivos.
<b>6. Natureza, autonomia e alcance das decisões</b>	O Enfermeiro Geral dispõe de autonomia na realização das atividades inerentes a boa execução das suas atividades de enfermagem, sendo que, os objetivos e os resultados esperados são fixados pelas chefias de acordo com as diretrizes do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.
<b>7. Responsabilidade pelo trabalho de outros</b>	N/A (Não Aplicável)
<b>8. Relações funcionais internas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem relações funcionais com todos os serviços centrais;</li> <li>• Relaciona-se com a generalidade das áreas do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em matéria de gestão de saúde da população e das estruturas da saúde.</li> </ul>
<b>9. Relações funcionais externas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pacientes e familiares;</li> <li>• Outros profissionais de saúde;</li> <li>• Indústria farmacêutica; e</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades de saúde pública.</li> </ul>
<b>10. Apoio à execução de tarefas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferramentas de diagnóstico e de aplicação de cuidados de saúde;</li> <li>• <i>Software</i> de registos médicos eletrónicos;</li> <li>• <i>Software</i> de prescrição eletrónica;</li> <li>• Guia de prática clínica; e</li> <li>• Ferramentas de educação médica.</li> </ul>
<b>11. Responsabilidade, tipo e consequências dos erros</b>	<p>O Enfermeiro Geral assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas atividades de prestação de cuidados de enfermagem de diagnóstico e tratamento de doentes com elevado impacto na saúde e vida das pessoas, individualmente e da comunidade como um todo.</p>

### ANEXO III

## DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DA CATEGORIA DE ENFERMEIRO ESPECIALISTA

(a que se refere o artigo 2º do Decreto-Lei Preambular)

<b>DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO DA CATEGORIA DE ENFERMEIRO ESPECIALISTA</b>	
<b>DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL</b>	<b>MINISTÉRIO DA SAÚDE</b>
<b>UNIDADE ESTRUTURA</b>	
<b>DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO</b>	<b>ENFERMEIRO ESPECIALISTA</b>
<b>1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO</b>	O Enfermeiro Especialista reporta ao dirigente da estrutura de saúde a que está afetado.
<b>2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO</b>	Fornecer cuidados de saúde abrangentes, acessíveis e de qualidade a utentes de todas as idades, focando na prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças comuns, promovendo assim o bem-estar físico mental e social da comunidade atendida.
<b>3. PRINCIPAIS ATIVIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoia e assiste na prática os médicos com competência e zelo na área da sua especialidade;</li><li>• Participa na definição de políticas de saúde, padrões de cuidados de enfermagem, indicadores de avaliação e funcionamento dos serviços de enfermagem;</li><li>• Colabora na orientação e supervisão dos princípios estabelecidos para os serviços de enfermagem e propor medidas necessárias à melhoria na área da sua especialidade;</li><li>• Executa cuidados de enfermagem;</li></ul>

- Presta apoio técnico, em matéria de sua competência e especialidade, aos serviços do SNS;
- Colabora na definição de políticas, programação e avaliação das atividades no domínio de enfermagem;
- Emite parecer e presta informações em matéria de enfermagem, a pedido dos departamentos governamentais, visando a tomada de decisões sobre medidas de políticas de gestão;
- Administra adequada e pontualmente os medicamentos prescritos pelo médico;
- Pratica atos e realiza procedimentos de enfermagem aos pacientes;
- Realiza a triagem dos utentes;
- Preenche os prontuários com registro das observações, tratamentos executados e ocorrências verificadas;
- Formula diagnóstico de enfermagem;
- Avalia os cuidados de enfermagem prestados, efetuando os respetivos registos e analisando os fatores que contribuíram para os resultados obtidos;
- Monitora o estado de saúde do paciente;
- Reavalia as necessidades do utente em cuidados de enfermagem;
- Participa em estudos e propõe políticas e medidas de políticas em matéria do exercício da educação em enfermagem, de acordo com as necessidades do país, o progresso técnico-científico e os recursos disponíveis;



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promove e participa na avaliação das necessidades da população e dos recursos existentes em matéria de enfermagem;</li> <li>• Colabora na definição, divulgação, avaliação e concretização das políticas ou diretivas formativas do estabelecimento ou serviço;</li> <li>• Colabora na elaboração do plano de ação para o serviço, em articulação com o plano global da estrutura de saúde onde está colocado ou da região sanitária;</li> <li>• Estuda e propõe critérios que permitam adequar recursos humanos existentes às necessidades identificadas, mediante prioridades estabelecidas;</li> <li>• Orienta e supervisiona, transmitindo informação ao utente que vise mudança de comportamento para a aquisição de estilos de vida saudáveis ou recuperação da saúde, acompanhar este processo e introduzir as correções necessárias;</li> <li>• Participa em júris dos concursos quando designado; e</li> <li>• Exerce outras atividades que lhe forem incumbidas superiormente pelo seu superior hierárquico.</li> </ul>
<p><b>4. PRINCIPAIS <i>OUTPUTS</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atualização de Prontuários;</li> <li>✓ Encaminhamentos para médicos;</li> <li>✓ Registos de vacinação.</li> </ul>
<p><b>5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO</b></p>	
<p><b>1. Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos</b></p>	<p>Licenciatura em enfermagem</p> <p>Curso de especialidade em enfermagem</p>

	Inscrição na Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OEBFCV).
<b>2. Conhecimentos técnico profissionais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estratificação de risco e rastreamento de doenças na medicina preventiva;</li> <li>• Gestão de doenças crónicas;</li> <li>• Cuidados pediátricos e geriátricos;</li> <li>• Farmacologia;</li> <li>• Procedimentos clínicos;</li> <li>• Comunicação e relacionamento interpessoal; e</li> <li>• Conhecimento da legislação sanitária.</li> </ul>
<b>3. Tempo de experiência</b>	Um ano de estágio probatório e avaliação de desempenho positiva.
<b>4. Mobilidade funcional</b>	Nos termos do presente PCFR e demais legislação aplicável.
<b>5. Complexidade dos problemas a resolver</b>	O exercício da função requer pensamento analítico e circular decorrente de múltiplas variáveis implicando raciocínios dedutivos e indutivos.
<b>6. Natureza, autonomia e alcance das decisões</b>	O titular dispõe de autonomia na realização das atividades inerentes a boa execução das suas atividades de enfermagem. Os objetivos e os resultados esperados são fixados pelas chefias de acordo com as diretrizes do Ministério da Saúde.
<b>7. Responsabilidade pelo trabalho de outros</b>	N/A (Não Aplicável)
<b>8. Relações funcionais internas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem relações funcionais com todos os serviços centrais; e</li> <li>• Relaciona-se com a generalidade das áreas do Departamento Governamental responsável</li> </ul>

	pela área da Saúde em matéria de gestão de saúde da população e dos serviços da saúde.
<b>9. Relações funcionais externas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pacientes e familiares;</li> <li>• Outros profissionais de saúde;</li> <li>• Indústria farmacêutica;</li> <li>• Autoridades de saúde pública.</li> </ul>
<b>10. Apoio à execução de tarefas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferramentas de diagnóstico e de aplicação de cuidados de saúde;</li> <li>• Software de registos médicos eletrónicos</li> <li>• Software de prescrição eletrónica;</li> <li>• Guia de prática clínica; e</li> <li>• Ferramentas de educação médica.</li> </ul>
<b>11- Responsabilidade, tipo e consequências dos erros</b>	O Enfermeiro Especialista assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas atividades de prestação de cuidados de enfermagem de diagnóstico e tratamento de doentes com elevado impacto na saúde e vida das pessoas, individualmente e da comunidade como um todo.

## ANEXO IV

(a que se refere o nº 5 do artigo 10º do Decreto-Lei Preambular)

### MAPA DE TRANSIÇÃO DO PESSOAL DE ENFERMAGEM PARA A NOVA MODALIDADE DE VÍNCULO

SITUAÇÃO ATUAL			ENQUADRAMENTO NA TRANSIÇÃO PARA O PCFR	
Regimes de Vinculação	Modalidade de Vínculo	Natureza de Funções	Regimes de Vinculação	Modalidade de Vínculo
Regime de carreira	Nomeação	Permanentes, mas não exclusivas do Estado	Regime de carreira Especial	Contrato de trabalho por tempo indeterminado
Regime de emprego	Contrato de trabalho a termo	Permanentes, mas não exclusivas do Estado	Regime de carreira Especial	Contrato de trabalho por tempo indeterminado
Regime de emprego	Contrato de trabalho a termo	Transitórias, mas não exclusivas do Estado	Regime de carreira Especial	Contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto

## ANEXO V

### TABELA DE REMUNERAÇÃO TRANSITÓRIA

(a que se refere o nº 1 do artigo 13º do Decreto –Lei Preambular)

NÍVEL DE REMUNERAÇÃO											
GEF	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	INCREMENTO
10	230500	236000	241500	247000	252500	258000	263500	269000	274500	280000	5500
9	181000	186500	192000	197500	203000	208500	214000	219500	225000	230500	5500
8	149500	153000	156500	160000	163500	167000	170500	174000	177500	181000	3500
7	127000	129500	132000	134500	137000	139500	142000	144500	147000	149500	2500
6	109000	111000	113000	115000	117000	119000	121000	123000	125000	127000	2000
5	91000	93000	95000	97000	99000	101000	103000	105000	107000	109000	2000
4	73000	75000	77000	79000	81000	83000	85000	87000	89000	91000	2000
3	55000	57000	59000	61000	63000	65000	67000	69000	71000	73000	2000
2	37000	39000	41000	43000	45000	47000	49000	51000	53000	55000	2000
1	19000	21000	23000	25000	27000	29000	31000	33000	35000	37000	2000