



# BOLETIM OFICIAL

## CONSELHO DE MINISTROS

### Decreto-Lei n.º 18/2025

Procede à quinta alteração ao Decreto-Legislativo n.º 7/2005, de 28 de novembro, que estabelece o regime jurídico geral aplicável às redes e serviços de comunicações eletrónicas e aos recursos e serviços conexos e define as competências da autoridade reguladora nacional.

2

### Decreto-Lei n.º 19/2025

Procede à primeira alteração à Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril.

6

### Decreto-Lei n.º 20/2025

Aprova o Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal Médico.

90

### Decreto-Lei n.º 21/2025

Aprova o Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal da Enfermagem.

151

## MINISTÉRIO DO MAR

### Portaria n.º 26/2025

Aprova o Regulamento geral de funcionamento das lotas, bem como dos postos de recolha e veículos de recolha autorizados

212

## CONSELHO DE MINISTROS

### **Decreto-Lei n.º 18/2025 de 03 de julho**

**Sumário:** Procede à quinta alteração ao Decreto-Legislativo n.º 7/2005, de 28 de novembro, que estabelece o regime jurídico geral aplicável às redes e serviços de comunicações eletrónicas e aos recursos e serviços conexos e define as competências da autoridade reguladora nacional.

O regime jurídico aplicável às redes e serviços de comunicações eletrónicas, bem como aos recursos e serviços conexos, foi aprovado através do Decreto-Legislativo n.º 7/2005, de 28 de novembro, sucessivamente alterado pelo Decreto-Legislativo n.º 2/2014, de 13 de outubro, pela Lei n.º 69/IX/2019, de 31 de dezembro, Decreto-Legislativo n.º 2/2021, de 20 de abril, e pelo Decreto-Lei n.º 12/22, de 13 de abril.

Considerando que, no contexto atual, a conectividade se tornou essencial para a atividade económica, e a crescente dependência dos consumidores de dados e serviços de internet tem impulsionado o surgimento de novos agentes económicos, que competem com os operadores tradicionais de comunicações eletrónicas. Este cenário também impulsiona a convergência das redes fixas e móveis, com o objetivo de garantir a continuidade da oferta de serviços aos utilizadores, independentemente da localização ou dispositivo utilizado. A convergência é fundamental para assegurar a qualidade dos serviços, especialmente num ambiente digital, onde a comunicação rápida e eficaz é cada vez mais necessária.

Considerando também a crescente necessidade de inclusão digital, especialmente para consumidores vulneráveis e organizações sem fins lucrativos, o presente diploma prevê que a Autoridade Reguladora Nacional (ARN) terá competência para adotar as medidas necessárias para assegurar o acesso equitativo a essas ofertas, promovendo a inclusão digital e a equidade no mercado, ao mesmo tempo que financia programas e projetos de desenvolvimento da sociedade da informação no território nacional, incluindo uma plataforma digital para gestão da toponímia e do endereço, integrando-a ao sistema de cadastro predial, quando existente, e promovendo o governo eletrónico online.

Em relação ao Fundo do Serviço Universal e Desenvolvimento da Sociedade de Informação (FUSI), reforçam-se as contribuições dos operadores de redes e serviços de comunicações eletrónicas, com especial foco no acesso à internet de banda larga, essencial para a disseminação de serviços e o desenvolvimento das sociedades digitais. O diploma também altera a metodologia de cálculo e compensação do custo líquido do serviço universal, ajustando-a à realidade do mercado e aos custos verificáveis na prestação desses serviços.

Essas alterações são essenciais para garantir que o sistema de comunicações eletrónicas continue a responder de forma eficaz às necessidades de todos os consumidores, promovendo a inclusão digital e a inovação tecnológica, ao mesmo tempo em que assegura a equidade na oferta de

serviços em toda a sociedade.

Assim, a presente alteração ao Decreto Legislativo n.º 7/2005, de 28 de novembro, visa ajustar as disposições legais em vigor, garantindo a manutenção e o reforço da função regulatória da Autoridade Reguladora Nacional (ARN), a viabilidade financeira do serviço universal e a proteção dos consumidores vulneráveis, promovendo um acesso mais justo e eficiente aos serviços de comunicações eletrônicas.

O presente diploma foi precedido da realização de reuniões com entidades intervenientes no setor.

Foram ouvidas a Agência de Regulação Multisectorial da Economia (ARME), CV Telecom e a Unitel.

Assim,

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

#### Artigo 1º

##### **Objeto**

O presente diploma procede à quinta alteração ao Decreto-Legislativo n.º 7/2005, de 28 de novembro, alterado pelo Decreto-Legislativo n.º 2/2014, de 13 de outubro, pela Lei n.º 69/IX/2019, de 31 de dezembro, Decreto-Legislativo n.º 2/2021, de 20 de abril, e pelo Decreto-Lei n.º 12/22, de 13 de abril, que estabeleceu o regime jurídico geral aplicável às redes e serviços de comunicações eletrônicas e aos recursos e serviços conexos e define as competências da autoridade reguladora nacional.

#### Artigo 2º

##### **Alteração ao Decreto Legislativo n.º 7/2005, de 28 de novembro**

São alterados os artigos 88º, 92º e 93º do Decreto Legislativo n.º 7/2005, de 28 de novembro, que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 88º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

a)[...]

b)[...]

c)[...]

d)[...]

3 - [...]

4 - A ARN pode tomar medidas específicas para garantir que os consumidores vulneráveis e as organizações sem fins lucrativos possam também beneficiar da escolha de operadores que existe para a maioria dos utilizadores.

5 - [...]

Artigo 92º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - Para o FUSI, contribuem os operadores que ofereçam redes e serviços de comunicações eletrônicas acessíveis ao público, nomeadamente do acesso à internet de banda larga como fator de difusão dos seus próprios serviços em linha, e outras fontes de financiamento, nomeadamente uma percentagem das receitas da ARN provenientes da exploração do espectro radioelétrico, bem assim dos saldos apurados em cada exercício, nos termos a regulamentar.

4 - [...]

5 - [...]

6 - [...]

7 - [...]

a) [...]

b) [...]

8 - [...]

9 - [...]

10 - [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

11 - [...]

Artigo 93º

[...]

1 - [...]

a) [...]

b) [...]

2 - A ARN deve definir, com base numa periodicidade anual, o conceito de “encargo excessivo”, bem como os termos que regem a sua determinação.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, o conceito de “encargo excessivo” deve corresponder a uma percentagem do montante dos custos líquidos do serviço universal, verificados e verificáveis, entre um mínimo de 1% e um máximo de 5%, devendo a percentagem definida em cada ano pela ARN ser igual ou superior às receitas obtidas com a prestação do serviço universal, pelo operador ou operadores do serviço universal designado.”

Artigo 3º

### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor sessenta dias após a sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros, aos 23 de maio de 2025. — Os Ministros, *José Ulisses de Pina Correia e Silva* e *Olavo Avelino Garcia Correia*.

Promulgado em 2 de julho de 2025.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES.

**CONSELHO DE MINISTROS****Decreto-Lei n.º 19/2025  
de 03 de julho**

**Sumário:** Procede à primeira alteração à Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril.

O presente diploma procede à reestruturação das competências do Diretor Nacional da Polícia Nacional (PN), bem como das atribuições e responsabilidades da área operativa, que passa a estar sob a direção de um Diretor Nacional Adjunto, com a função fundamental de prevenir, garantir, manter e restabelecer a ordem pública, bem assim de garantir a realização da investigação criminal na esfera de competência da PN, tendo sob a sua responsabilidade, a direção, supervisão, controlo e a coordenação dos seguintes órgãos: Comando de Ordem Pública, Comando da Guarda Fiscal, Comando da Polícia Marítima, Comandos Regionais, Direção Central de Investigação Criminal, Direção de Operações e Comunicações, Direção dos Centros de Comando e Controlo e Gabinete Estratégico de Ação Policial.

O presente diploma altera a orgânica da PN, procedendo à reformulação do regime aplicável às forças e serviços que exercem a atividade de segurança interna, bem como à sua afetação a novas unidades orgânicas, fixando-se outras regras de reafetação de competências e dos serviços, com o objetivo de melhorar a eficiência, otimizar recursos e a adaptar-se às novas necessidades.

Com efeito, a PN é uma força pública uniformizada, de natureza civil, profissional e apartidária, de âmbito nacional e dotada de autonomia administrativa, financeira e operacional. Tem por missão defender a legalidade democrática, prevenir a criminalidade e garantir a segurança interna, a tranquilidade pública e o exercício dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, manter e restabelecer a segurança dos cidadãos e da propriedade pública ou privada, prevenindo ou reprimindo os atos ilícitos contra eles cometidos.

Tem, também, por missão, coadjuvar as autoridades judiciais na investigação, realizando as ações que lhe são ordenadas, enquanto órgão de polícia criminal, nos termos da Constituição e da lei.

A sua estrutura orgânica compreende a Direção Nacional e os Comandos Regionais, sendo organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura e estando o pessoal com funções policiais sujeito à hierarquia de comando e o pessoal sem funções policiais sujeito às regras gerais de hierarquia da função pública.

Assim, convindo criar um novo modelo de organização que se quer mais eficiente, flexível e racional e, simultaneamente, corrigir ineficiências atuais, através de um novo figurino de direção e organização dos órgãos e serviços, que corresponda aos desafios atuais e do futuro, tendo em consideração os investimentos feitos e em curso para o contínuo fortalecimento da corporação,

enquanto força de segurança pública.

São redistribuídos os órgãos e serviços que compreendem a Direção Nacional, pelas unidades orgânicas de planejamento, orçamento, gestão e formação, de operações de segurança e ordem pública, de operações especiais e de segurança marítima e fiscal, de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial, na supervisão do Diretor Nacional, bem assim o serviço social e o gabinete jurídico, sendo coadjuvado no exercício das suas funções por Diretores Nacionais Adjuntos, que dirigem as unidades orgânicas.

A unidade orgânica de planejamento, orçamento, gestão e formação compreende as áreas de planejamento, orçamento, gestão dos recursos humanos, patrimoniais, logísticos e de formação, tendo sob a sua direta responsabilidade a direção de planejamento, orçamento e gestão, a direção de formação, o centro nacional de formação e a academia de segurança interna.

A unidade orgânica de operações de segurança e ordem pública compreende as áreas de manutenção da ordem, segurança pública, operações policiais, investigação criminal e coadjuvação judicial, tendo sob a sua responsabilidade, a direção, supervisão, controlo e a coordenação do comando de ordem pública, dos comandos regionais, da direção central de investigação criminal e da direção dos centros de comando e controlo.

A unidade orgânica de operações especiais, segurança marítima e fiscal compreende as áreas de atividade das unidades vocacionadas para a reposição da ordem pública, proteção de entidades e de infraestruturas e combate a ações de subversão ou de interferência ilícita, para o patrulhamento nas zonas marítimas costeiras, nas zonas portuárias e aeroportuárias, incluindo o policiamento marítimo, a vigilância costeira, a fiscalização do embarque e desembarque de mercadorias e para a fiscalização aduaneira, tendo sob a sua responsabilidade a direção, supervisão, controlo e a coordenação do comando de unidades especiais, comando da guarda fiscal e do comando da polícia marítima.

E a unidade orgânica de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial compreende as áreas de controlo de entrada, permanência, saída e expulsão de pessoas do território nacional e de segurança das fronteiras aeroportuárias, portuárias e dos terminais de cruzeiros e veleiros, armas e explosivos, fiscalização de estrangeiros e de estabelecimentos turísticos, fiscalização concomitante da segurança privada, sistemas de informação, tecnologias, comunicações e planejamento estratégico, tendo sob a sua responsabilidade a direção, supervisão, controlo e a coordenação da direção de estrangeiros e fronteiras, a direção de operações e comunicações e o gabinete estratégico de ação policial.

Por outro lado, o presente diploma prevê ainda o reforço do dispositivo existente relativo às competências inspetivas e disciplinares das chefias e do Conselho de Disciplina, atribuindo ao

Serviço de Inspeção e Disciplina (SID), enquanto serviço central da Direção Nacional, a missão de verificar o cumprimento de normas administrativas, operacionais e disciplinares, de investigar desvios de função ou infrações disciplinares cometidas pelo pessoal policial, de propor a aplicação de medidas disciplinares às autoridades competentes e de zelar pela imagem institucional da corporação.

Ao Diretor do Serviço de Inspeção e Disciplina compete dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar toda a atividade de inspeção, deontologia e disciplina na Polícia Nacional, cabendo ao SID, designadamente:

-Proceder a inspeções e à instrução de processos de inquérito, disciplinares e de averiguações decorrentes do exercício do poder disciplinar;

-Proceder à inspeção dos serviços, propondo as medidas adequadas no domínio da organização do trabalho, do desempenho e qualificação profissional;

-Facultar aos efetivos policiais, em particular às chefias, orientações, informações e documentos para o aperfeiçoamento e a uniformização dos serviços, colocando-os ao corrente das boas práticas de gestão processual, adequadas à obtenção de uma mais eficiente administração dos serviços.

Assim, se justifica, mediante o presente diploma, proceder à alteração da Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril.

Foi ouvida Direção Nacional da Polícia Nacional.

Assim,

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

#### Artigo 1º

##### **Objeto**

O presente diploma procede à primeira alteração à Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril.

#### Artigo 2º

##### **Alteração**

São alterados os artigos 20º, 22º, 23º, 24º, 28º, 29º, 34º, 35º, 39º, 40º, 42º, 49º, 52º, 56º, 57º, 58º, 59º, 60º, 65º, 67º, 70º, 74º, 77º, 81º, 92º e 97º da Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo

Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril, que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 20º

[...]

1 - [...]

a) [...]

b) [...]

2-Na dependência direta do Diretor Nacional funciona o Serviço Social, o Gabinete jurídico e o Serviço de Inspeção e Disciplina.

Artigo 22º

[...]

1 - [...]

2 - A Direção Nacional da PN compreende:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) As unidades orgânicas de planeamento, orçamento, gestão e formação, de operações de segurança e ordem pública, de operações especiais e de segurança marítima e fiscal, de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial, e respetivos serviços;

e) *[Revogada]*

f) *[Revogada]*

g) *[Revogada]*

h) *[Revogada]*

i) *[Revogada]*

j) *[Revogada]*

k) [*Revogada*]

l) [*Revogada*]

m) [*Revogada*]

n) [*Revogada*]

Artigo 23º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) [...]

l) [...]

m) [...]

n) [...]

o) [...]

p) [...]

q) [...]

r) [...]

s) Superintender o Serviço Social, o Gabinete jurídico e o Serviço de Inspeção e Disciplina;

t) [...]

u) [...]

v) [...]

3 - [...]

4 - [...]

5 - O Diretor Nacional é coadjuvado no exercício das suas funções por diretores nacionais adjuntos, que dirigem, respetivamente, as unidades orgânicas de:

a) Planeamento, orçamento, gestão e formação;

b) Operações de segurança e ordem pública;

c) Operações especiais e de segurança marítima e fiscal;

d) Segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial.

6 - O Diretor Nacional é substituído, na sua ausência ou impedimentos, pelo Diretor Nacional Adjunto mais antigo.

Artigo 24º

[...]

[...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) Exercer a direção, supervisão, controlo e coordenação das unidades orgânicas para que são nomeados, bem assim dos respetivos departamentos, órgãos e serviços;

e) [...]

#### Artigo 28º

1 - [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) Prestar assessoria jurídica ao Serviço de Inspeção e Disciplina;

h) [...]

2 - [...]

#### Artigo 29º

[...]

1- [...]

2- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

3- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

4 -O Gabinete Estratégico da Ação Policial é dirigido por um Diretor, equiparado a Diretor de serviço central, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto.

#### Artigo 34º

[...]

1 - [...]

a) Dois Diretores Nacionais Adjuntos, sendo Presidente o mais antigo;

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) Diretor do Serviço de Inspeção e Disciplina.

2 - [...]

3 - [...]

#### Artigo 35º

[...]

1- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) Análise periódica da situação da PN em termos de deontologia e disciplina com base em relatórios apresentados pelo Serviço de Inspeção e Disciplina;

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

2- [...]

3- [...]

Artigo 39º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - O Comando da Guarda Fiscal é dirigido pelo Comandante da Guarda Fiscal sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto e exerce a sua atividade através das seguintes estruturas integradas nos Comandos Regionais territorialmente competentes:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

Artigo 40º

[...]

1 - [...]

2 - O Comando da Polícia Marítima é dirigido pelo Comandante da Polícia Marítima, sob a coordenação direta do respectivo Diretor Nacional Adjunto e exerce a sua atividade através das seguintes estruturas integradas nos Comandos Regionais territorialmente competentes:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

Artigo 42º

[...]

1- [...]

2- A Direção de Estrangeiros e Fronteiras é dirigida por um Diretor e depende funcional, administrativamente e hierarquicamente do respectivo Diretor Nacional Adjunto.

Artigo 49º

[...]

1 - [...]

2 - A Direção de Operação e Comunicações é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respectivo Diretor Nacional Adjunto, e compreende:

a) [...]

b) [...]

Artigo 52º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

a) [...]

b) [...]

3 - A Direção de Planejamento, Orçamento e Gestão é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respectivo Diretor Nacional Adjunto, e compreende:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

Artigo 56º

[...]

1 - [...]

2 - A Direção de Formação é dirigida por um diretor sob a coordenação direta do respectivo Diretor Nacional Adjunto e desenvolve a sua atividade em estreita articulação com a Academia de Segurança Interna.

Artigo 57º

[...]

1 - [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

2 - *[Revogado]*

## Artigo 58º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

3 - A Direção Central de Investigação Criminal é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto.

4 - [...]

5 - [...]

6 - [...]

7 - [...]

8 - [...]

9 - [...]

## Artigo 59º

[...]

A Divisão de Investigação Criminal é a unidade de polícia com sede na Praia, responsável pela execução da investigação criminal conferida à PN e integra Brigadas e Núcleos de Investigação.

## Artigo 60º

[...]

A Esquadra de Investigação Criminal é a unidade de polícia responsável pela execução da

investigação criminal conferida à PN e integra Brigadas e Núcleos de Investigação.

## Artigo 65º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

3 - A Direção dos Centros de Comando e Controle é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respectivo Diretor Nacional Adjunto.

4 - [...]

5 - [...]

6 - [...]

7 - [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

#### Artigo 67º

[...]

1 - A Divisão de Suporte Técnico é o serviço responsável pela assistência técnica em matéria de gestão e de administração dos sistemas instalados nos Centros de Comando e Controle, competindo-lhe:

a) Instalar e gerir as câmaras de videovigilância, bem como os meios de comunicação e todos os equipamentos e sistemas instalados nos Centros de Comando e fora deles, garantindo a sua manutenção periódica, incluindo a limpeza, em parceria com empresas especializadas;

b) Estudar e propor a aquisição de materiais e equipamentos indispensáveis a continuidade e funcionamento regular dos Centros;

c) O mais que, no âmbito de sua função, lhe for incumbido ou cometido por lei, regulamento ou instrução superior.

2 - Enquanto não for operacionalizada a divisão de suporte técnico, são atribuídas à Direção de Operações e Comunicações as suas competências e responsabilidades, que são exercidas em estreita articulação com a Direção dos Centros de Comando e Controle, nos termos do número anterior.

#### Artigo 70º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - O Comando de Unidades Especiais depende funcional, administrativa e hierarquicamente do respectivo Diretor Nacional Adjunto, nos termos do estipulado no nº 2 do artigo 74º.

#### Artigo 74º

[...]

1 - O Corpo de Intervenção é uma unidade de reserva especialmente preparada e destinada a ser utilizada em:

- a) Ações de mera prevenção contra a criminalidade e perturbação da ordem pública;
- b) Ações de manutenção e restabelecimento da ordem pública, cuja resolução ultrapasse os meios normais de atuação;
- c) Intervenção em situações de violência concertada, criminalidade violenta e organizada, proteção de instalações, investimentos e pontos sensíveis importantes;
- d) Proteção e defesa das instalações dos órgãos de soberania e das instituições democráticas;
- e) Colaboração com outras forças policiais, seja na manutenção da ordem pública, seja na proteção de altas entidades.

2 - Nos termos do número anterior, a utilização do corpo de intervenção nas ações previstas nas alíneas b), c), d) e e), depende de autorização ou ordem expressa do Diretor Nacional.

#### Artigo 77º

[...]

Os Comandos Regionais da PN são unidades territoriais desconcentradas, na dependência direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto, sob a supervisão do Diretor Nacional, encarregadas de, nas respetivas áreas de jurisdição, cumprir a função, os objetivos e as missões da PN.

#### Artigo 81º

[...]

1 - Os Comandos Regionais da PN dependem administrativa, funcional e hierarquicamente do Diretor Nacional Adjunto para a unidade orgânica de operações de segurança e ordem pública e desenvolvem a sua atividade nos termos da lei, do presente diploma e dos demais regulamentos da PN, em estreita articulação com os serviços centrais competentes em razão da matéria.

2 - [...]

3 - [...]

4 - As Unidades de Fronteiras Aéreas e Marítimas, bem assim o Serviço de Emissão de Documentos e Fronteira dependem funcionalmente da Direção de Estrangeiros e Fronteiras e

administrativa e hierarquicamente, dos Comandos Regionais em que se integram.

5 - [Anterior n.º 4]

6 - [Anterior n.º 5]

7 [Anterior n.º 6]

Artigo 92º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - A Academia de Segurança Interna é dirigida por um Diretor sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto e desenvolve a sua atividade em estreita articulação com a Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão da Polícia Nacional.

Artigo 97º

[...]

1 - [...]

2 - A distribuição do pessoal no âmbito de cada unidade e subunidade orgânica, e de polícia, é da competência do respetivo Diretor Nacional Adjunto, comandante, diretor ou chefe e de acordo com o disposto nos respetivos regulamentos orgânicos.”

Artigo 3º

### **Aditamento**

São aditados os artigos 36º-A, 36º-B, 36º-C, 36º-D, 95º-A e 95º-B à Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril, com a seguinte redação:

“Artigo 36º-A

#### **Unidade orgânica de planeamento, orçamento, gestão e formação**

A unidade orgânica de planeamento, orçamento, gestão e formação compreende as áreas de planeamento, orçamento, gestão dos recursos humanos, patrimoniais, logísticos e de formação, tendo sob a sua direta responsabilidade os seguintes órgãos:

a) A Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão;

- b) A Direção de Formação;
- c) O Centro Nacional de Formação;
- d) A Academia de Segurança Interna da PN.

#### Artigo 36º-B

##### **Unidade orgânica de operações de segurança e ordem pública**

A unidade orgânica de operações de segurança e ordem pública compreende as áreas de manutenção da ordem, segurança pública, operações policiais, investigação criminal e coadjuvação judicial, tendo sob a sua responsabilidade, a direção, supervisão, controlo e a coordenação dos seguintes órgãos:

- a) O Comando de Ordem Pública;
- b) Os Comandos Regionais;
- c) A Direção Central de Investigação Criminal;
- d) A Direção dos Centros de Comando e Controlo.

#### Artigo 36º-C

##### **Unidade orgânica de operações especiais, segurança marítima e fiscal**

A unidade orgânica de operações especiais, segurança marítima e fiscal compreende as áreas de atividade das unidades vocacionadas para a reposição da ordem pública, proteção de entidades e de infraestruturas e combate a ações de subversão ou de interferência ilícita, de patrulhamento nas zonas marítimas costeiras, nas zonas portuárias e aeroportuárias, incluindo o policiamento marítimo, a vigilância costeira, a fiscalização do embarque e desembarque de mercadorias e de fiscalização aduaneira, tendo sob a sua responsabilidade, a direção, supervisão, controlo e a coordenação dos seguintes órgãos:

- a) O Comando de Unidades Especiais;
- b) O Comando da Guarda Fiscal;
- c) O Comando da Polícia Marítima.

#### Artigo 36º-D

##### **Unidade orgânica de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial**

A unidade orgânica de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial compreende as áreas de controlo de entrada, permanência, saída e expulsão de pessoas do território nacional e de segurança das fronteiras aeroportuárias, portuárias e dos terminais de cruzeiros e veleiros, armas e explosivos, fiscalização de estrangeiros e de estabelecimentos turísticos, fiscalização concomitante da segurança privada, sistemas de informação, tecnologias, comunicações e planeamento estratégico, tendo sob a sua responsabilidade a direção, supervisão, controlo e a coordenação dos seguintes órgãos:

- a) A Direção de Estrangeiros e Fronteiras;
- b) A Direção de Operações e Comunicações;
- c) O Gabinete Estratégico de Ação Policial.

#### Artigo 95º-A

#### **Natureza, missão e direção**

1 - O Serviço de Inspeção e Disciplina (SID) é o serviço central da Direção Nacional encarregado da missão de verificar o cumprimento de normas administrativas, operacionais e disciplinares, de investigar desvios de função ou infrações disciplinares cometidas pelo pessoal da Policial Nacional, de propor ao Diretor Nacional a instauração de processos disciplinares e a aplicação de medidas disciplinares e de zelar pela imagem institucional da corporação.

2 - O SID é dirigido por um Diretor e depende funcional, administrativa e hierarquicamente do Diretor Nacional.

3 - O Diretor é nomeado em comissão de serviço, de entre Oficiais da Polícia Nacional, Magistrados Judiciais ou do Ministério Público, de reconhecida competência profissional, idoneidade e experiência para o exercício do cargo, por despacho do membro do Governo responsável pela Polícia Nacional.

4 - O Diretor do SID pode optar pelo estatuto remuneratório de origem quando esteja vinculado à Magistratura Judicial ou ao Ministério Público.

5 - As funções do Diretor do SID, quando exercidas por Magistrados, são equiparadas a funções de natureza judicial ou judiciária, previstas nos Estatutos dos Magistrados Judiciais e do Ministério Público.

6 - O tempo de serviço nas funções de Diretor é, para todos os efeitos legais, considerado como de efetiva atividade na função, prestado no serviço de origem.

## Artigo 95º-B

### **Competência e funcionamento**

1 - Compete ao Diretor do SID dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar toda a atividade de inspeção, deontologia e disciplina.

2 - Compete ao SID:

- a) Proceder a inspeções e à instrução de processos de inquérito, disciplinares e de averiguações decorrentes do exercício do poder disciplinar;
- b) Proceder à inspeção dos serviços, propondo as medidas adequadas no domínio da organização do trabalho, do desempenho e qualificação profissional;
- c) Facultar aos efetivos policiais, em particular às chefias, orientações, informações e documentos para o aperfeiçoamento e a uniformização dos serviços, colocando-os ao corrente das boas práticas de gestão processual, adequadas à obtenção de uma mais eficiente administração dos serviços;
- d) Dar parecer jurídico nas matérias que lhe for solicitado pelo Diretor Nacional;
- e) Exercer as demais funções conferidas por lei ou determinadas pelo Diretor Nacional.

3 - O pessoal do SID dispõe de livre acesso a todos os locais e serviços conexos com as concretas atividades de inspeção e disciplinar, que estão ao seu cargo.

4 - O Diretor tem competência para proceder a inspeções e à instrução de processos de inquérito, disciplinares e de averiguações.

5 - O SID integra pessoal de inspeção, com competência para proceder à instrução de processos de inspeção, inquérito, disciplinares ou de averiguação, equiparado para todos os efeitos ao pessoal de chefia da divisão de investigação criminal da Polícia Nacional, podendo ser oficiais superiores ou oficiais subalternos, designados pelo Diretor Nacional.

6 - O SID integra ainda pessoal de apoio à atividade de inspeção e disciplina, competente para secretariar a atividade do pessoal de inspeção, designados pelo Diretor Nacional de entre o pessoal da Polícia Nacional.

7 - Sem prejuízo das competências conferidas ao SID, compete ao Diretor, no âmbito dos processos disciplinares que tenham sido determinados por outras entidades, proceder ao seu acompanhamento, supervisão e orientação técnica, podendo avocar os respetivos processos disciplinares.

8 - Nos termos do número anterior, a avocação de processos disciplinares ocorre quando o SID assume a competência para a instrução de um processo disciplinar originalmente sob a responsabilidade de uma outra entidade da PN, sendo utilizada excecionalmente, quando houver suspeitas fundamentadas de parcialidade, quando a natureza ou a complexidade do caso assim o determinar ou quando o processo não for concluído em prazo razoável.

9 - A organização, composição e funcionamento do SID são regulados por Portaria do membro do Governo responsável pela Polícia Nacional.”

#### Artigo 4º

#### **Revogação**

São revogados os artigos 25º e 26º da Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril.

#### Artigo 5º

#### **Sistemática**

1 - No capítulo II do Título II, a atual Secção IV sob a epígrafe “Comando de Ordem Pública”, passa a Secção V, a Secção V sob a epígrafe “Comando da Guarda Fiscal” passa a Secção VI, a Secção VI sob a epígrafe “Comando da Polícia Marítima” passa a Secção VII, a Secção VII sob a epígrafe “ Órgãos Centrais” passa a Secção VIII, a Secção VIII sob epígrafe “Direção de Operações e Comunicações” passa a Secção IX, a Secção IX sob a epígrafe “Direção de Planeamento Orçamento e Gestão” passa a Secção X, a Secção X sob a epígrafe “Direção de Formação” passa a Secção XI, a Secção XI sob a epígrafe “Serviços e Unidades de Investigação Criminal” passa a Secção XII, a Secção XII sob a epígrafe “Serviços e Unidades de Comando e Controlo” passa a Secção XIII, a Secção XIII sob a epígrafe “Unidades Especiais” passa a Secção XIV.

2 - É criada uma secção IV e inserida imediatamente a seguir ao artigo 36º, sob a epígrafe “Unidades orgânicas.”

3 - O capítulo V do Título II, sob a epígrafe “Serviços Dependentes do Diretor Nacional – Serviço Social”, passa a ter a epígrafe “Serviços Dependentes do Diretor Nacional”

4 - É criada uma Secção I e inserida imediatamente a seguir ao artigo 92º, sob a epígrafe “Serviço Social”.

5 - É criada uma Secção II e inserida imediatamente a seguir ao artigo 95º, sob a epígrafe “Serviço de Inspeção e Disciplina”.

**Artigo 6º****Republicação**

É republicada, na íntegra e em anexo ao presente diploma, a Orgânica da Polícia Nacional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril, com as alterações e aditamentos ora introduzidos, procedendo-se à reorganização interna pela inserção das secções e epígrafes.

**Artigo 7º****Entrada em vigor**

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

Aprovado em Conselho de Ministros, aos 23 de maio de 2025. — Os Ministros, *José Ulisses de Pina Correia e Silva* e *Paulo Augusto Costa Rocha*.

Promulgado em 02 de julho de 2025

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES.

**ANEXO****(A que se refere o artigo 6º)****REPUBLICAÇÃO DA  
ORGÂNICA DA POLÍCIA NACIONAL****TÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS****CAPÍTULO I****NATUREZA, ATRIBUIÇÕES, HIERARQUIA E DEPENDÊNCIA****Artigo 1º****Natureza**

A Polícia Nacional, designada abreviadamente por PN, é uma força pública uniformizada de natureza civil, profissional e apartidária, de âmbito nacional, dotada de autonomia administrativa, financeira e operacional.

**Artigo 2º****Missão geral**

1 - A PN tem por missão geral:

- a) Defender a legalidade democrática, prevenir a criminalidade e garantir a segurança interna, a tranquilidade pública e o exercício dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos;
- b) Manter e restabelecer a segurança dos cidadãos e da propriedade pública ou privada, prevenindo ou reprimindo os atos ilícitos contra eles cometidos;
- c) Coadjuvar as autoridades judiciais na investigação, realizando as ações que lhe são ordenadas como órgão de polícia criminal;
- d) Velar pelo cumprimento das leis e disposições em geral, designadamente as referentes à viação terrestre e aos transportes rodoviários;
- e) Combater as infrações fiscais e aduaneiras;
- f) Controlar as fronteiras aéreas e marítimas;

g) Defender e preservar a floresta nacional;

h) Assegurar o cumprimento das Leis e regulamentos marítimos em articulação com outras forças e serviços competentes.

2 - A PN integra as áreas de Ordem Pública, Guarda Fiscal, Polícia Marítima, Trânsito, Estrangeiros e Fronteiras, e Polícia Florestal.

### Artigo 3º

#### **Dependência**

A PN depende do membro do Governo responsável pela área de segurança e ordem pública.

### Artigo 4º

#### **Organização e hierarquia**

A organização da PN é única para todo o território nacional, obedecendo à hierarquia do comando em todos os níveis da sua estrutura organizativa e com respeito pela diferenciação entre funções policiais e funções gerais de gestão.

## CAPÍTULO II

### **COMPETÊNCIAS, ÂMBITO TERRITORIAL E MEDIDAS DE POLÍCIA**

### Artigo 5º

#### **Competências e objetivos**

No quadro da política de segurança interna, são competências e objetivos fundamentais da PN, sem prejuízo das atribuições legais de outras entidades, com observância das regras gerais sobre polícia e com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos:

- a) Garantir a manutenção da ordem, segurança e tranquilidade públicas;
- b) Proteger as pessoas e os seus bens;
- c) Prevenir e combater a criminalidade e os demais atos contrários à Lei e aos regulamentos;
- d) Prevenir a criminalidade organizada e o terrorismo, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;
- e) Prevenir e combater o tráfico de pessoas e emigração clandestina;

- f) Adotar as medidas de prevenção e repressão dos atos ilícitos contra a aviação civil;
- g) Prosseguir as atribuições que lhe forem cometidas por lei em matéria de processo penal;
- h) Exercer, nos termos da Lei, as competências específicas que lhe são conferidas quanto à realização de diligências de investigação criminal e cooperar com os demais órgãos de polícia criminal;
- i) Colher as notícias dos crimes, investigar os seus agentes nos limites das suas competências específicas, impedir as consequências dos crimes e praticar as diligências e os atos cautelares necessários para assegurar os meios de prova, bem como apreender os objetos provenientes ou relacionados com a prática de factos puníveis nos termos da lei do processo penal;
- j) Fiscalizar e regular o trânsito rodoviário;
- k) Fiscalizar as atividades sujeitas a licenciamento administrativo;
- l) Garantir a execução de atos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da Lei ou a sua violação continuada;
- m) Prestar ajuda às populações e socorro aos sinistrados, designadamente em caso de emergência, e apoiar em especial os grupos de risco, bem como qualquer outra colaboração que legitimamente lhe for solicitada;
- n) Cooperar com outras entidades que prossigam idênticos fins;
- o) Prevenir e combater as infrações fiscais e aduaneiras;
- p) Vigiar e fiscalizar o território aduaneiro;
- q) Colaborar com a Administração Fiscal no combate à fraude e evasão fiscais;
- r) Controlar as fronteiras aéreas e marítimas, atuando como polícia marítima e aérea;
- s) Defender e conservar o meio ambiente, os recursos naturais e a floresta nacional;
- t) Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos;
- u) O mais que, no âmbito das suas funções lhe sejam atribuídas por Lei.

## Artigo 6º

### **Competência exclusiva**

1 - Compete em exclusivo à PN:

- a) Assegurar o controlo e fiscalização da importação, fabrico, armazenamento, comercialização, a posse, a detenção, o uso e o transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam às Forças Armadas e demais forças e serviços de segurança;
- b) Organizar e manter atualizado o registo dos atos previstos na alínea anterior e garantir o cumprimento das respetivas medidas de prevenção e controlo;
- c) Garantir a segurança pessoal dos titulares dos órgãos de soberania e de outras altas entidades nacionais ou estrangeiras, bem como de outros cidadãos quando sujeitos a situação de ameaça relevante.

2 - Em situações de exceção, as atribuições da PN são as decorrentes da legislação sobre defesa nacional e sobre o estado de sítio e estado de emergência.

## Artigo 7º

### **Limite de competência**

A PN não pode dirimir conflitos de natureza privada, devendo limitar a sua ação, ainda que requisitada, à manutenção da ordem pública.

## Artigo 8º

### **Âmbito territorial**

A PN exerce as suas funções em todo o território nacional, de acordo com as disposições orgânicas reguladoras da competência territorial.

## Artigo 9º

### **Medidas cautelares de polícia**

A PN utiliza, no âmbito das suas atribuições, as medidas cautelares de polícia legalmente previstas e aplicáveis nas condições e termos da Constituição e da Lei, não podendo impor restrições ou fazer uso dos meios de coerção para além do estritamente necessário.

**Artigo 10º****Utilização de meios coercivos**

- 1 - Os meios coercivos só podem ser utilizados pela PN nos casos expressamente previstos na Lei.
- 2 - A PN pode utilizar armas de fogo de qualquer modelo e calibre.
- 3 - O recurso à utilização de armas de fogo pela PN é regulado em diploma específico.

**Artigo 11º****Revistas e buscas**

As revistas e buscas, com ou sem autorização de autoridade judiciária competente, realizam-se nos termos e condições previstas da Lei.

**Artigo 12º****Dever de comparência**

Qualquer pessoa, quando devidamente notificada ou por outra forma convocada pela PN, tem o dever de comparecer no dia, hora e local designados, sob pena de incorrer em crime de desobediência previsto na Lei.

**CAPÍTULO III****AUTORIDADES E ÓRGÃOS DE POLÍCIA****Artigo 13º****Autoridades de polícia**

- 1 - Para efeitos do disposto na Lei, dentro da sua esfera legal de competências, são autoridades de polícia:
  - a) Diretor Nacional;
  - b) Diretores Nacionais Adjuntos;
  - c) Comandante de Ordem Pública;
  - d) Comandante da Guarda Fiscal;
  - e) Comandante da Polícia Marítima;

- f) Comandante das Unidades Especiais;
- g) Comandantes Regionais;
- h) Diretores dos Serviços e Órgãos Centrais;
- i) Comandantes das Esquadras Policiais;
- j) Comandantes dos Centros de Comando e Controlo;
- k) Comandantes das Secções Fiscais;
- l) Comandantes das Secções da Polícia Marítima;
- m) Chefes das Divisões da Direção de Estrangeiros e Fronteiras;
- n) Chefe da Divisão de Investigação Criminal;
- o) Chefe da Divisão Operacional da Direção dos Centros de Comando e Controlo.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, são considerados agentes de autoridade todos os elementos da PN com funções policiais.

#### Artigo 14º

##### **Autoridades de polícia criminal**

Para efeitos do disposto na lei, designadamente do Código de Processo Penal e legislação complementar, são autoridades de polícia criminal, para além do Diretor Nacional e os Diretores Nacionais Adjuntos, o Comandante da Ordem Pública, Comandante da Guarda Fiscal, o Comandante da Polícia Marítima, o Diretor de Investigação Criminal, o Diretor Adjunto de Investigação Criminal, o Chefe de Divisão de Investigação Criminal, o Diretor dos Centros de Comando e Controlo, os Comandantes Regionais, os Comandantes das Esquadras, os Comandantes das Secções Fiscais, os Comandantes das Secções da Polícia Marítima e os demais elementos policiais que exerçam as funções de Comando.

#### Artigo 15º

##### **Órgãos de polícia criminal**

- 1 - Consideram-se órgãos de polícia criminal, todos os elementos da PN com funções policiais.
- 2 - Enquanto órgão de polícia criminal, a PN atua sob a direção e na dependência funcional da autoridade judiciária competente, em conformidade com as normas do Código de Processo Penal e legislação complementar.

3 - A dependência funcional referida no número anterior realiza-se sem prejuízo da organização hierárquica e autonomia operacional da PN.

4 - Os atos determinados pelas autoridades judiciais são realizados pelos elementos designados pelas entidades da PN.

5 - Sob proposta fundamentada do Diretor Nacional, pode o membro do Governo responsável pela PN criar Brigadas ou Núcleos de Investigação Criminal que exercem as competências que nesta matéria forem conferidas por lei à PN.

### Artigo 16º

#### **Autoridade de polícia fiscal**

1 - À PN compete, através da Guarda Fiscal, como autoridade de polícia fiscal e aduaneira, a fiscalização, controlo e acompanhamento de mercadorias sujeitas à ação aduaneira, em conformidade com as disposições insertas na legislação aduaneira, fiscal e demais legislações aplicável.

2 - A polícia fiscal exerce a sua competência processual nos termos previstos neste diploma e nas demais Leis da República.

### Artigo 17º

#### **Autoridade de polícia marítima**

À PN compete, através da polícia marítima, como autoridade de polícia marítima, controlar e patrulhar as orlas e fronteiras marítimas, fiscalizar as embarcações que entram e saem dos portos e ancoradouros nacionais, prestar ajuda às populações e socorro aos sinistrados de acidentes marítimos, assegurar e fazer cumprir os regulamentos marítimos, exercer as outras competências previstas no Código Marítimo e em demais legislações aplicáveis.

## CAPÍTULO IV

### **ESTANDARTE NACIONAL E SÍMBOLOS**

### Artigo 18º

#### **Estandarte nacional**

Têm direito ao uso de estandarte nacional:

- a) A Direção Nacional;
- b) O Comando de Ordem Pública;

- c) O Comando da Guarda Fiscal;
- d) O Comando da Polícia Marítima;
- e) O Comando das Unidades Especiais;
- f) Os Comandos Regionais;
- g) A Academia de Segurança Interna;
- h) A Direção Central de Investigação Criminal;
- i) A Direção dos Centros de Controlo e Comando.

### Artigo 19º

### **Símbolos**

- 1 - A PN tem direito a brasão de armas, bandeira heráldica e selo branco.
- 2 - O Diretor Nacional tem direito a uso de galhardete.

## TÍTULO II

### **ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DOS SERVIÇOS**

#### CAPÍTULO I

#### **ESTRUTURA ORGÂNICA**

### Artigo 20º

#### **Organização geral**

- 1 - A organização da PN compreende:
  - a) A Direção Nacional;
  - b) Os Comandos Regionais.
- 2 - Na dependência direta do Diretor Nacional funciona o Serviço Social, o Gabinete jurídico e o Serviço de Inspeção e Disciplina.

## CAPÍTULO II

### **DIREÇÃO NACIONAL**

#### Secção I

#### **Disposições gerais**

##### Artigo 21º

##### **Sede**

A PN tem a sua Sede na Cidade da Praia onde funciona a Direção Nacional.

##### Artigo 22º

#### **Natureza e composição**

1 - A Direção Nacional da PN é o órgão de direção central da PN a quem compete dirigir, coordenar e fiscalizar a atividade de todos os seus órgãos e serviços.

2 - A Direção Nacional da PN compreende:

- a) O Diretor Nacional;
- b) Os Diretores Nacionais Adjuntos;
- c) Os Órgãos Consultivos;
- d) As unidades orgânicas de planeamento, orçamento, gestão e formação, de operações de segurança e ordem pública, de operações especiais e de segurança marítima e fiscal, de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial, e respetivos serviços.
- e) *[Revogada]*
- f) *[Revogada]*
- g) *[Revogada]*
- h) *[Revogada]*
- i) *[Revogada]*
- j) *[Revogada]*

k) [Revogada]

l) [Revogada]

m) [Revogada]

n) [Revogada]

## Secção II

### **Diretor Nacional**

#### Subsecção I

### **Diretor Nacional**

#### Artigo 23º

### **Competências**

1 - Ao Diretor Nacional compete, em geral, supervisionar os Diretores Nacionais Adjuntos e comandar, dirigir, controlar e fiscalizar todos os órgãos, comandos e serviços da PN.

2 - Compete, em especial, ao Diretor Nacional, nomeadamente:

- a) Representar a PN;
- b) Presidir os órgãos consultivos;
- c) Exercer o poder disciplinar;
- d) Propor a nomeação dos Diretores Nacionais Adjuntos;
- e) Propor a nomeação dos titulares dos órgãos de comando e de direção da PN ao membro do Governo responsável pela área da PN
- f) Nomear os titulares dos órgãos de chefia da PN;
- g) Gerir os recursos humanos, materiais, financeiros e patrimoniais afetados à PN, bem como a concessão de trinta a noventa dias de licença sem vencimento ao pessoal policial e não policial da PN;
- h) Fazer executar toda a atividade respeitante à organização, meios e dispositivos, operações, instrução e serviços técnicos, logísticos e administrativos da PN;
- i) Colocar e transferir o pessoal com funções policiais e não policiais, de acordo com as

necessidades do serviço;

j) Promover ou propor, consoante os casos, a promoção de pessoal policial da PN;

k) Propor a graduação de pessoal policial da PN, nos termos do respetivo regulamento;

l) Zelar pela adequada formação técnico-profissional de todo o pessoal da PN;

m) Expedir ordens de serviço e as instruções que julgar convenientes;

n) Submeter à aprovação do membro do Governo responsável pela PN o plano anual de atividades e suas alterações;

o) Conferir posse aos titulares dos órgãos de direção, comando e chefia;

p) Autorizar a substituição do pessoal que se encontra a prestar serviço noutros órgãos ou entidades da Administração Pública;

q) Autorizar o desempenho pela PN de serviços de carácter especial a pedido de outras entidades;

r) Determinar a realização de inspeções aos órgãos e serviços da PN em todos os aspetos da sua atividade;

s) Superintender o Serviço Social, o Gabinete jurídico e o Serviço de Inspeção e Disciplina;

t) Sancionar as licenças arbitradas pelas juntas de saúde;

u) Conceder licenças e autorizações de uso e porte de arma, bem como a emissão de livretes de manifesto de armas, nos termos da lei;

v) Executar e fazer executar as determinações do membro do Governo responsável pela PN e exercer as competências por este delegado.

3 - O Diretor Nacional pode delegar em todos os níveis de pessoal dirigente as suas competências próprias, salvo se a lei expressamente o impedir.

4 - O Diretor Nacional exerce a sua autoridade de direção e comando diretamente sobre os Diretores dos órgãos centrais e os responsáveis dos organismos policiais subordinados.

5 - O Diretor Nacional é coadjuvado no exercício das suas funções por diretores nacionais adjuntos, que dirigem, respetivamente, as unidades orgânicas de:

a) Planeamento, orçamento, gestão e formação;

- b) Operações de segurança e ordem pública;
- c) Operações especiais e de segurança marítima e fiscal;
- d) Segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial.

6 - O Diretor Nacional é substituído, na sua ausência ou impedimentos, pelo Diretor Nacional Adjunto mais antigo.

## Subsecção II

### **Diretores Nacionais Adjuntos**

#### Artigo 24º

#### **Competências**

Compete aos Diretores Nacionais Adjuntos:

- a) Coadjuvar o Diretor Nacional no exercício das suas funções;
- b) Substituir o Diretor Nacional nas suas faltas ou impedimentos, nos termos da lei ou quando designado;
- c) Exercer o poder disciplinar;
- d) Exercer a direção, supervisão, controlo e coordenação das unidades orgânicas para que são nomeados, bem assim dos respetivos departamentos, órgãos e serviços;
- e) Exercer as competências delegadas ou subdelegadas pelo Diretor Nacional.

#### Artigo 25º

[Revogado]

#### Artigo 26º

[Revogado]

**Subsecção III****Gabinetes de Apoio ao Diretor Nacional e seus Adjuntos****Artigo 27º****Gabinete do Diretor Nacional**

1 - O Gabinete do Diretor Nacional, abreviadamente designado por GDN, é o órgão de assistência direta do Diretor Nacional e dos Diretores Nacionais Adjuntos, apoiando-os técnica, burocrática, administrativa e protocolarmente no exercício das suas funções, podendo dispor para o efeito de oficiais e assessores de imprensa e relações públicas, institucionais e internacionais.

2 - Ao GDN compete, em geral, tratar do expediente pessoal do Diretor Nacional e seus adjuntos, bem como desempenhar funções de informação, documentação e outras de carácter policial e de confiança, cabendo-lhe, designadamente, e em especial:

- a) Receber, registar, expedir e arquivar toda a correspondência;
- b) Assegurar o expediente relativo à distribuição e publicação de despachos, circulares, recomendações, diretivas, instruções e ordens de serviço dimanadas;
- c) Organizar as relações públicas e estabelecer os contactos com a comunicação social;
- d) Prestar assessoria de imprensa, designadamente, através de especialistas na matéria, procedendo à recolha, seleção, tratamento e difusão de informações noticiosas com interesses para os serviços da PN;
- e) Coordenar os elementos de estudo ou de informação de que o Diretor Nacional e seus Adjuntos careçam, sempre que estes entendam que tais assuntos não devam correr por outros serviços da PN;
- f) Assegurar a articulação do Diretor Nacional e seus Adjuntos com os Departamentos Governamentais, em especial o responsável pela PN, bem como as entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras, em assuntos que não sejam da competência específica de outro serviço;
- g) Organizar a agenda do Diretor Nacional e seus Adjuntos e secretariar as reuniões por eles presididas;
- h) Prestar apoio protocolar ao Diretor Nacional e seus Adjuntos;
- i) Assegurar a guarda e o uso dos selos e cifras;

j) O mais que, no âmbito da sua função, lhe for cometido por Lei, regulamento ou determinação superior.

3 - O Gabinete do Diretor Nacional é dirigido por um Diretor, equiparado a Diretor de Serviço Central.

4 - O Gabinete do Diretor integra ainda uma Secretária e um Condutor, ambos recrutados por livre escolha de entre o pessoal, policial e ou não policial, do quadro da PN.

### Artigo 28º

#### **Gabinete Jurídico**

1 - O Gabinete Jurídico é o serviço de consulta e de apoio da Direção Nacional e dos Comandos Regionais, diretamente dependente do Diretor Nacional, ao qual compete:

- a) Emitir pareceres, prestar informações e proceder a estudos sobre matérias de natureza jurídica;
- b) Acompanhar processos e ações de natureza judicial em que a PN tenha intervenção e patrociná-la nos correspondentes atos processuais;
- c) Preparar a intervenção dos membros da Direção Nacional em processos de recurso administrativo e contencioso;
- d) Apreciar os projetos de diplomas respeitantes à PN;
- e) Elaborar estudos e propostas de despachos, ordens de serviço e outros regulamentos;
- f) Ministras ações de formação específicas junto dos Comandos Regionais da PN, designadamente, no domínio de organização e condução de processos disciplinares, divulgação de Leis ou regulamentos com relevância para a atuação do pessoal policial da PN;
- g) Prestar assessoria jurídica ao Serviço de Inspeção e Disciplina;
- h) Colaborar com os restantes serviços da PN assegurando o adequado suporte à gestão nos aspetos técnico-jurídicos.

2 - O Gabinete Jurídico é dirigido por um Diretor, equiparado a Diretor de serviço central, e integra juristas do quadro do pessoal policial da PN e assessores jurídicos contratados para o efeito.

**Artigo 29º****Gabinete Estratégico da Ação Policial**

1 - O Gabinete Estratégico da Ação Policial é o órgão consultivo e de apoio da Direção Nacional, em todas as atividades da PN, sobretudo no que diz respeito ao planejamento estratégico, bem como a observação e avaliação global dos resultados obtidos, em articulação com os vários serviços que integram a PN.

2 - Compete em especial, ao Gabinete Estratégico da Ação Policial verificar, acompanhar, avaliar e informar a Direção Nacional, sobre a atuação de todos os serviços da PN, tendo em vista promover:

- a) A legalidade, a regularidade, a eficácia e a eficiência da atividade operacional;
- b) A qualidade do serviço prestado à população;
- c) Elaborar planos e estudos que permitam orientar o desenvolvimento coordenado da instituição da PN, assegurando uma visão unitária da sua atividade e a realização dos seus objetivos;
- d) O cumprimento dos planos de atividades e das decisões e instruções internas.

3 - Compete, ainda, ao Gabinete Estratégico da Ação Policial em estreita articulação com os demais serviços centrais da PN, designadamente:

- a) Preparar o plano anual de atividade e acompanhar a sua execução;
- b) Coordenar a elaboração do relatório anual de atividades da PN onde deve constar a avaliação da produtividade e eficácia dos serviços, tendo em conta os meios utilizados;
- c) Apoiar os diferentes órgãos, serviços e unidades da PN no desenvolvimento das ações de planejamento e coordenação;
- d) Centralizar a difusão dos elementos estatísticos e indicadores de apoio à gestão;
- e) Estudar e propor medidas que assegurem a racionalização dos processos e métodos de trabalho e a normalização e simplificação dos serviços;
- f) Elaborar os estudos e planos que lhe forem determinados pelo Diretor Nacional e seus Adjuntos ou pelo membro do Governo responsável pela PN;
- g) Assumir a coordenação da execução das ações de cooperação nos planos nacionais e internacional, em articulação e de acordo com as orientações do Gabinete do membro do

Governo responsável pela PN;

h) Garantir a planificação estratégica da ação da PN;

i) O mais que lhe for atribuído por instrução superior, regulamento ou lei, nomeadamente, no controlo interno nos domínios operacionais, administrativo, financeiros e técnico, da gestão orçamental e patrimonial e da gestão de pessoal.

4 - O Gabinete Estratégico da Ação Policial é dirigido por um Diretor, equiparado a Diretor de serviço central, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto.

### Secção III

## **Órgãos de Consulta**

### Artigo 30º

#### **Tipificação**

São órgãos de consulta do Diretor Nacional:

- a) O Conselho de Comando;
- b) O Conselho de Disciplina.

### Subsecção I

## **Conselho de Comando**

### Artigo 31º

#### **Composição**

1 - O Conselho de Comandos é um órgão consultivo do Diretor Nacional e é composto pelos seguintes membros:

- a) O Diretor Nacional, que preside;
- b) Os Diretores Nacionais Adjuntos;
- c) O Comandante de Ordem Pública;
- d) O Comandante da Guarda-Fiscal;
- e) O Comandante da Polícia Marítima;

- f) O Comandante das Unidades Especiais;
- g) Os Comandantes Regionais;
- h) Os Diretores dos Órgãos e Serviços Centrais.

2 - Sempre que o Diretor Nacional entender necessário pode convidar para participar nas reuniões do Conselho de Comandos, sem direito a voto:

- a) Um representante dos organismos representativos dos profissionais da PN;
- b) Profissionais ou especialistas de reconhecida capacidade e experiência em matérias relacionadas com a consulta.

### Artigo 32º

#### **Competências**

Compete ao Conselho de Comandos da PN:

- a) Apreciar os relatórios sectoriais de atividade;
- b) Assessorar o Diretor Nacional em todas as áreas da administração e gestão;
- c) Analisar a situação operativa nacional;
- d) Avaliar o cumprimento das ações planeadas;
- e) Traçar linhas gerais de orientação e atuação para os diferentes sectores de atividade;
- f) Pronunciar-se, a solicitação do membro do Governo responsável pela PN, sobre quaisquer assuntos que digam respeito à PN;
- g) Pronunciar-se sobre as providências legais ou regulamentares que digam respeito à PN, quando para tal for solicitado pelo Diretor Nacional;
- h) Pronunciar-se sobre as condições de exercício da atividade policial no tocante à prestação de serviço às populações;
- i) Emitir parecer sobre assuntos relativos às condições da prestação do serviço e relativos ao pessoal, designadamente, as respeitantes à definição do estatuto profissional e ao sistema retributivo;
- j) Emitir parecer sobre os objetivos, necessidades e planos de formação;
- k) Emitir parecer sobre outros assuntos quando para tal for solicitado pelo Diretor

Nacional ou pelo membro do Governo responsável pela PN;

l) Pronunciar-se sobre processos de promoção por escolha e por distinção;

m) Pronunciar-se sobre as propostas para a concessão de condecorações;

n) Elaborar a proposta do seu Regimento Interno, a homologar por Portaria do membro do Governo responsável pela PN.

### Artigo 33º

#### **Funcionamento**

1 - O Conselho de Comandos reúne-se anualmente ou extraordinariamente, sempre que convocado pelo Diretor Nacional, por iniciativa deste ou a pedido do membro do Governo responsável pela PN.

2 - Nas suas ausências e impedimentos, o Presidente é substituído pelo seu substituto legal.

3 - O Conselho de Comando só pode deliberar quando estejam presentes pelo menos dois terços dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

4 - O expediente do Conselho de Comando é assegurado pelo Gabinete do Diretor Nacional, cujo Diretor exerce as funções de secretário.

### Subsecção II

#### **Conselho de Disciplina**

### Artigo 34º

#### **Natureza**

1 - O Conselho de Disciplina é um órgão de caráter consultivo do Diretor Nacional em matéria de disciplina e deontologia profissional e é composto pelos seguintes membros:

a) Dois Diretores Nacionais Adjuntos, sendo Presidente o mais antigo;

b) Um Comandante Regional indicado pelo Presidente;

c) Comandante de Ordem Pública;

d) Comandante da Guarda-Fiscal;

e) Comandante da Polícia Marítima;

- f) Diretor de Estrangeiros e Fronteiras;
- g) Um Vogal eleito pelos seus pares, de entre o Sindicato e as Associações, em representação dos profissionais da PN;
- h) O Diretor do Gabinete Jurídico;
- i) Comandante das Unidades Especiais;
- j) Diretor do Serviço de Inspeção e Disciplina.

2 - Os membros do Conselho de Disciplina serão indicados por despacho do Diretor Nacional.

3 - O secretariado das reuniões do Conselho de Disciplina é assegurado por um oficial da PN indigitado pelo Diretor Nacional.

### Artigo 35º

#### **Competência**

1 - Compete ao Conselho de Disciplina apreciar e emitir parecer não vinculativo sobre os seguintes assuntos:

- a) Efeitos disciplinares das sentenças condenatórias proferidas por Tribunais contra o pessoal policial da PN;
- b) As propostas para aplicação das penas de aposentação compulsiva e de demissão, no âmbito dos processos disciplinares;
- c) Processos de promoção por escolha e distinção;
- d) Propostas para concessão de condecorações;
- e) Análise periódica da situação da PN em termos de deontologia e disciplina com base em relatórios apresentados pelo Serviço de Inspeção e Disciplina;
- f) Recursos hierárquicos de processos disciplinares;
- g) Pedidos de assistência jurídica;
- h) Processos de revisão;
- i) Quaisquer outros assuntos do âmbito da disciplina que o Diretor Nacional entenda submeter à sua apreciação.

2 - O parecer sobre o pedido de assistência jurídica é de carácter urgente e tem natureza

vinculativa.

3 - Compete, ainda, ao Conselho de Disciplina, através do secretário, exercer o controlo de todos os processos de âmbito disciplinar e de acidentes em serviço, organizados ou em instrução na Polícia Nacional, nos termos do Regulamento a ser aprovado por uma Portaria.

#### Artigo 36º

### **Funcionamento**

As reuniões do Conselho de Disciplina têm lugar sempre que convocadas pelo Diretor Nacional Adjunto mais antigo, por iniciativa deste ou por quem o substitui.

#### Secção IV

### **Unidades orgânicas**

#### Artigo 36º-A

#### **Unidade orgânica de planeamento, orçamento, gestão e formação**

A unidade orgânica de planeamento, orçamento, gestão e formação compreende as áreas de planeamento, orçamento, gestão dos recursos humanos, patrimoniais, logísticos e de formação, tendo sob a sua direta responsabilidade os seguintes órgãos:

- a) A Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão;
- b) A Direção de Formação;
- c) O Centro Nacional de Formação;
- d) A Academia de Segurança Interna da PN.

#### Artigo 36º-B

#### **Unidade orgânica de operações de segurança e ordem pública**

A unidade orgânica de operações de segurança e ordem pública compreende as áreas de manutenção da ordem, segurança pública, operações policiais, investigação criminal e coadjuvação judicial, tendo sob a sua responsabilidade, a direção, supervisão, controlo e a coordenação dos seguintes órgãos:

- a) O Comando de Ordem Pública;
- b) Os Comandos Regionais;

- c) A Direção Central de Investigação Criminal;
- d) A Direção dos Centros de Comando e Controlo.

#### Artigo 36º-C

##### **Unidade orgânica de operações especiais, segurança marítima e fiscal**

A unidade orgânica de operações especiais, segurança marítima e fiscal compreende as áreas de atividade das unidades vocacionadas para a reposição da ordem pública, proteção de entidades e de infraestruturas e combate a ações de subversão ou de interferência ilícita, de patrulhamento nas zonas marítimas costeiras, nas zonas portuárias e aeroportuárias, incluindo o policiamento marítimo, a vigilância costeira, a fiscalização do embarque e desembarque de mercadorias e de fiscalização aduaneira, tendo sob a sua responsabilidade, a direção, supervisão, controlo e a coordenação dos seguintes órgãos:

- a) O Comando de Unidades Especiais;
- b) O Comando da Guarda Fiscal;
- c) O Comando da Polícia Marítima.

#### Artigo 36º-D

##### **Unidade orgânica de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial**

A unidade orgânica de segurança aeroportuária e controlo fronteiriço, sistemas de informação, comunicações e ação estratégica policial compreende as áreas de controlo de entrada, permanência, saída e expulsão de pessoas do território nacional e de segurança das fronteiras aeroportuárias, portuárias e dos terminais de cruzeiros e veleiros, armas e explosivos, fiscalização de estrangeiros e de estabelecimentos turísticos, fiscalização concomitante da segurança privada, sistemas de informação, tecnologias, comunicações e planeamento estratégico, tendo sob a sua responsabilidade a direção, supervisão, controlo e a coordenação dos seguintes órgãos:

- a) A Direção de Estrangeiros e Fronteiras;
- b) A Direção de Operações e Comunicações;
- c) O Gabinete Estratégico de Ação Policial.

## Secção V

### **Comando de Ordem Pública**

#### Artigo 37º

#### **Missão e direção**

- 1 - O Comando de Ordem Pública é o serviço central da PN, responsável pela coordenação, controlo e emprego dos meios operativos afetos aos Comandos Regionais.
- 2 - O Comando de Ordem Pública inclui a Polícia Florestal e é dirigido pelo Comandante de Ordem Pública.

#### Artigo 38º

#### **Competência**

Compete ao Comando de Ordem Pública emanar diretivas e instruções aos Comandos Regionais relativas aos objetivos a atingir quanto à prevenção e combate à criminalidade, proteção de pessoas e bens, assistência às populações em caso de emergência e catástrofes, manutenção e reposição da ordem pública, fiscalização rodoviária e proteção do meio ambiente.

## Secção VI

### **Comando da Guarda Fiscal**

#### Artigo 39º

#### **Missão, direção e estrutura**

- 1 - O Comando da Guarda Fiscal é o serviço da PN que tem por missão dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar toda a atividade da Guarda Fiscal, no âmbito da prevenção, combate e repressão das infrações fiscais e aduaneiras, competindo-lhe, em especial, emanar diretivas e instruções concertadas com os Comandos Regionais relativamente aos objetivos a atingir quanto à vigilância e fiscalização do território aduaneiro.
- 2 - O Comando da Guarda Fiscal colabora com a administração fiscal no combate à fraude e evasão fiscais e articula com os Comandos Regionais na prevenção e combate à criminalidade em geral e ao tráfico de estupefacientes e importação ilegal de armas e explosivos, em particular.
- 3 - O Comando da Guarda Fiscal é dirigido pelo Comandante da Guarda Fiscal sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto e exerce a sua atividade através das seguintes estruturas integradas nos Comandos Regionais territorialmente competentes:

- a) Os Comandos das Secções Fiscais;
- b) Os Comandos dos Destacamentos Fiscais;
- c) Os Postos Fiscais.

## Secção VII

### **Comando da Polícia Marítima**

#### Artigo 40º

#### **Missão, direção e estrutura**

1 - O Comando da Polícia Marítima é o serviço central da PN que tem por missão dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar toda a atividade da Polícia Marítima com vista, nomeadamente, a preservar a regularidade das atividades marítimas e a segurança e os direitos dos cidadãos.

2 - O Comando da Polícia Marítima é dirigido pelo Comandante da Polícia Marítima, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto e exerce a sua atividade através das seguintes estruturas integradas nos Comandos Regionais territorialmente competentes:

- a) Os Comandos das Secções da Polícia Marítima;
- b) Os Comandos dos Destacamentos da Polícia Marítima;
- c) Os Postos da Polícia Marítima.

#### Artigo 41º

#### **Competências**

O Comando da Polícia Marítima desenvolve a sua ação em todo o território nacional, diretamente ou através de ordens e instruções concertadas com os Comandos Regionais, competindo-lhe, em especial:

- a) Patrulhar as orlas marítimas;
- b) Fiscalizar as embarcações que entram e saem dos portos e ancoradouros nacionais;
- c) Colaborar com as demais autoridades competentes na vigilância das zonas marítimas;
- d) Prestar ajuda às populações e socorro aos sinistrados, designadamente em caso de emergência, bem como qualquer outra colaboração que legitimamente lhe for solicitada;

e) O mais que, no âmbito da sua função, lhe for cometido por código marítimo, Lei, regulamento ou determinação superior.

### Secção VIII

## **Órgãos Centrais Direção de Estrangeiros e Fronteiras**

### Artigo 42º

#### **Natureza, missão e direção**

1 - A Direção de Estrangeiros e Fronteiras é o serviço central da Direção Nacional encarregado da emissão de documentos de viagem, que não estejam por Lei reservada à competência de outras entidades, do controlo da entrada e saída de pessoas nos postos de fronteira, da estadia e permanência de estrangeiros no território nacional.

2 - A Direção de Estrangeiros e Fronteiras é dirigida por um Diretor e depende funcional, administrativamente e hierarquicamente do respetivo Diretor Nacional Adjunto.

### Artigo 43º

#### **Competência**

Compete ao Diretor de Estrangeiros e Fronteiras dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar toda a atividade da Direção de Estrangeiros e Fronteiras, de modo a assegurar a execução da política migratória do país, a emissão de passaportes e outros documentos de viagem, a entrada e saída de pessoas nos postos de fronteiras e da estadia e permanência de estrangeiros em território nacional, bem como a organização dos processos de expulsão de estrangeiros e as demais competências que lhe for atribuído por instrução superior, despacho, regulamento ou Lei.

### Artigo 44º

#### **Estrutura**

1 - A Direção de Estrangeiros e Fronteiras compreende:

- a) A Divisão de Estrangeiro;
- b) A Divisão de Fronteiras;
- c) A Divisão de Emissão e Análise documental;
- d) As Unidades de Fronteiras Aéreas e Marítimas.

2 - As Divisões e as Unidades previstas no número anterior são dirigidas por Chefes de Divisão e

Chefe de Unidades, respetivamente.

### Artigo 45º

#### **Divisão de Estrangeiros**

1 - A Divisão de Estrangeiros é o serviço ao qual compete proceder ao registo, controlo de permanência e afastamento do território nacional.

2 - Compete à Divisão de Estrangeiros:

- a) Efetuar o controlo e garantir o regime legal dos estrangeiros que se encontrem ou residem no território nacional;
- b) Fiscalizar o cumprimento por parte das gerências dos estabelecimentos hoteleiros e similares no que se refere ao alojamento de estrangeiros;
- c) Proceder, em coordenação com os demais serviços competentes, nos limites consignados na Lei e no estrito âmbito das suas competências, a recolha, o processamento e a conservação de informações relativamente à entrada e saída de estrangeiros nos postos fronteiriços e à sua permanência no território nacional;
- d) Proceder ações de investigação sobre crimes relacionados a imigração; e
- e) O mais que lhe for conferido por instrução superior, despacho, regulamento ou Lei.

### Artigo 46º

#### **Divisão de Fronteiras**

1-A Divisão de Fronteiras é o serviço ao qual compete coordenar e implementar os mecanismos de execução da política migratória ao longo dos postos de fronteiras aéreas e marítimas, assegurar a interdição de entrada e saída de cidadãos estrangeiros.

2-Compete à Divisão de Fronteiras:

- a) Garantir o cumprimento dos procedimentos inerentes ao controlo de fronteira;
- b) Assegurar o cumprimento das medidas cautelares determinadas pelas autoridades competentes relativo às entradas e saídas de cidadãos estrangeiros bem como o registo de recusa de entradas;
- c) Assegurar o cumprimento das medidas cautelares determinadas pelas autoridades competentes relativo às saídas de cidadãos estrangeiros e nacionais;

- d) Assegurar o estudo e a elaboração de normas técnicas com vista à uniformização de procedimentos nos postos de fronteiras aéreas e marítimas;
- e) O mais que lhe for conferido por instrução superior, despacho, regulamento ou Lei.

#### Artigo 47º

### **Divisão de Emissão e Análise Documental**

Compete à Divisão de Emissão e Análise Documental:

- a) Emitir os documentos de viagem aos cidadãos nacionais, no país e junto das representações diplomáticas de Cabo Verde no estrangeiro, e que sejam da competência da Direção;
- b) Emitir salvo-conduto ou outros documentos de viagem a estrangeiros que não tenham representação diplomática em Cabo Verde e que sejam da competência da Divisão;
- c) Emissão de título de residência aos cidadãos estrangeiros;
- d) Centralizar o registo e o cadastro dos documentos de viagem emitidos no país e junto das representações diplomáticas no estrangeiro, bem como relativamente à análise dos mesmos; e
- e) O mais que lhe for conferido por instrução superior, despacho, regulamento ou Lei.

#### Artigo 48º

### **Unidades de Fronteiras Aéreas e Marítimas**

Compete às Unidades de Fronteiras Aéreas e Marítimas:

- a) Efetuar o controlo de entrada e saída de pessoas do território nacional;
- b) Exercer o controlo de estrangeiros, verificando se os mesmos reúnem condições legais para entrar e permanecer no País;
- c) Controlar o acesso às zonas de embarque e desembarque de passageiros internacionais;
- d) Colaborar com as autoridades competentes na vigilância de zonas destinadas ao embarque e desembarque de passageiros internacionais, designadamente com a Polícia Judiciária e a Guarda Fiscal, bem como na garantia de segurança das pessoas e seus bens e das instalações e meios de transporte, tanto marítimos como aéreos; e
- e) O mais que lhe for conferido por instrução superior, despacho, regulamento ou Lei.

**Secção IX****Direção de Operações e Comunicações****Artigo 49º****Natureza, direção e estrutura**

1 - A Direção de Operações e Comunicações é o serviço central da PN responsável pelas operações, comunicações, bem como a recolha, a análise e a difusão de informações policiais.

2 - A Direção de Operação e Comunicações é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto, e compreende:

- a) A Divisão de Operações e Informações Policiais;
- b) A Divisão de Comunicações e Tecnologias de Informação.

**Artigo 50º****Divisão de Operações e Informações Policiais**

1 - A Divisão de Operações e Informações Policiais é o serviço responsável pela conceção, planeamento, coordenação, controlo e análise de informações no domínio das operações da PN.

2 - Compete, em especial, a Divisão de Operações e Informações Policiais:

- a) Conceber, estudar, planear, coordenar e controlar as atividades operacionais da PN;
- b) Acompanhar a evolução da situação operacional, procedendo à catalogação e registo dos dados essenciais;
- c) Pesquisar, selecionar, registar, estudar, analisar e arquivar notícias e informações de interesse para a atividade específica da PN;
- d) Proceder à difusão das notícias e de elementos de informação às forças e serviços de segurança, a quem, nos termos da lei, lhes devam ser comunicadas;
- e) Elaborar os elementos estatísticos com interesse para a sua atividade;
- f) Elaborar estudos e relatórios sobre a criminalidade e delinquências nas áreas da PN;
- g) Estudar, planear e propor a organização dos comandos e unidades, a distribuição dos efetivos, do material auto, do armamento, equipamentos e materiais de transmissões, em coordenação com os respetivos serviços;

- h) Preparar e proceder à divulgação das normas de execução permanente relativas à atividade operativa da PN;
- i) Estudar, conceber e elaborar planos de emergência e de contingência e, sempre que necessário, em articulação com os demais serviços da PN competentes e dos serviços nacionais responsáveis pela Proteção Civil;
- j) O mais que, no âmbito da sua função, lhe for cometido por Lei, regulamento ou determinação superior.

3 - Compete ainda à Divisão de Operações e Informações Policiais, no que concerne à gestão de armas e explosivos, exercer as seguintes competências:

- a) Organizar os processos relativos à requisição e pedidos de autorização para importação, comercialização, uso e porte de armas;
- b) Assegurar o registo atualizado, organizar o cadastro e fiscalizar a comercialização, o uso, porte e transporte de armas, no âmbito das competências da PN;
- c) Assegurar o cumprimento das medidas preventivas e de controlo relativas ao fabrico, armazenamento, comercialização, uso, porte e transporte de munições e substâncias explosivas e equiparadas, no âmbito das competências da PN;
- d) Manter atualizadas as relações das armas, munições e explosivos apreendidos ou declarados perdidos;
- e) Fiscalizar a adoção e cumprimento de normas de segurança adequadas à guarda, transporte e usos de armas, munições e explosivos;
- f) O mais que, no âmbito da sua função, lhe for cometido por lei, regulamento ou determinação superior.

4 - A Divisão de Operações e Informações Policiais é dirigida por um Chefe de Divisão.

#### Artigo 51º

#### **Divisão de Comunicações e Tecnologias de Informação**

1 - À Divisão de Comunicações e Tecnologias de Informação compete, em geral, garantir o funcionamento e disponibilidade dos meios informáticos e telemáticos e exploração dos sistemas de comunicações da PN, bem como a sua articulação com outras instituições com que permite informação.

2 - À Divisão de Comunicações e Tecnologias de Informação compete, em especial:

a) No domínio das comunicações:

- i. Projetar a arquitetura dos sistemas de comunicações;
- ii. Instalar e explorar os sistemas de comunicações e proceder ao seu controlo, proteção e segurança, manutenção e reparação;
- iii. Estudar e propor o plano de aquisição de materiais e equipamentos de comunicações;
- iv. Proceder à instalação, manutenção e reparação dos sistemas elétricos e eletrónicos;
- v. Dar apoio técnico, no domínio específico das comunicações e da eletrónica, às ações de prevenção e investigação criminal;
- vi. Propor as ações de formação e de capacitação técnica do pessoal policial afeto à gestão e utilização do sistema de comunicações e dos sistemas elétricos e eletrónicos da PN;
- vii. Propor, em articulação com os demais serviços centrais da Direção Nacional, a distribuição de materiais de comunicação;
- viii. O mais que, no âmbito da sua função, lhe for cometido por lei, regulamento ou determinação superior.

b) No domínio de informática e das novas tecnologias de informação:

- i. Elaborar planos de informática e de sistemas de informação e comunicação, bem como estudos com vista ao apetrechamento da PN em material e suportes de transmissão de dados;
- ii. Estabelecer ligação com os fornecedores dos equipamentos instalados, com vista à obtenção de informações técnicas, correção de anomalias e apoio especializado no domínio dos suportes lógicos;
- iii. Exercer consultoria técnica e planear e efetuar auditorias técnicas na área de informática;
- iv. Garantir o funcionamento e administrar as infraestruturas do sistema informático, telemático e de comunicações;
- v. Garantir os aspetos de segurança do sistema;
- vi. Administrar as bases de dados, ferramentas e aplicações informáticas;
- vii. Prestar apoio aos serviços utilizadores, na utilização das infraestruturas informáticas, telemáticas e de comunicações;

- viii. Colaborar na definição dos sistemas de informação e em estudos e análise de custos informáticos;
- ix. Garantir a disponibilidade, coerência e qualidade dos dados necessários ao sistema de informação;
- x. Assegurar a integração dos diversos sistemas de informação;
- xi. Prestar apoio aos serviços utilizadores, na exploração de dados, produtos aplicativos e aplicações existentes;
- xii. Executar e promover a execução de projetos de desenvolvimento de aplicações;
- xiii. Promover as ações de formação necessárias, junto dos utilizadores.

3 - A Divisão de Comunicações e Tecnologias de Informação é dirigida por um Chefe de Divisão.

#### Secção X

### **Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão**

#### Artigo 52º

#### **Natureza**

1 - A Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão é o serviço central de apoio técnico da PN nos domínios do planeamento, da gestão dos recursos patrimoniais e logísticos, dos recursos humanos, das relações públicas e da documentação e difusão de Leis e regulamentos.

2 - Compete ainda à Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão:

- a) Formular, desenvolver, consolidar e difundir a doutrina policial para o cumprimento das Leis, o respeito pelos direitos humanos e proporcionar um serviço eficiente à comunidade;
- b) Assegurar o controlo e fiscalização da importação, fabrico, armazenamento, comercialização, a posse, a detenção, o uso e o transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam às Forças Armadas e demais forças e serviços de segurança.

3 - A Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto, e compreende:

- a) A Divisão de Recursos Humanos;

b) A Divisão de Finanças;

c) A Divisão de Logística.

### Artigo 53º

#### **Divisão de Recursos Humanos**

1 - Compete a Divisão de Administração e Recursos Humanos estudar, planear e propor as medidas relativas à administrativa e gestão do pessoal, nomeadamente:

a) No domínio da administração:

i. Receber, registar, dar encaminhamento, expedir e arquivar todo o expediente relacionado com a atividade da Divisão e que não sejam da competência de outros serviços;

ii. Atender o público que se dirige à Direção Nacional e encaminhá-lo para os diversos serviços competentes;

iii. Controlar a entrada e saída de pessoas;

iv. Apoiar e assistir técnica e administrativamente os órgãos, serviços e unidades policiais;

v. Conceber, propor, executar e fazer executar, avaliar e fiscalizar a execução das políticas, medidas de política, estratégias e atividades do Departamento governamental responsável pela segurança e ordem pública relativas à gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros e ao património afetos à PN;

vi. Colaborar, no domínio das suas atribuições e em coordenação com os serviços competentes, na boa organização, no funcionamento eficiente e no permanente aperfeiçoamento e atualização das secretarias dos órgãos, serviços e unidades policiais, efetuando ou promovendo os estudos necessários e propondo as pertinentes medidas;

vii. Propor, executar e fazer executar, avaliar e fiscalizar a execução do programa de modernização administrativa dos órgãos, serviços e unidades policiais, designadamente, a introdução e o desenvolvimento da informática e de novas tecnologias.

b) No domínio dos recursos humanos:

i. Assegurar o expediente relativo à gestão dos recursos humanos, designadamente no que respeita à constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público;

ii. Organizar e manter atualizados os processos individuais, o cadastro e o registo

biográfico do pessoal;

iii. Definir o número de efetivos a recrutar em cada momento;

iv. Definir o número de vagas para os diferentes postos das carreiras;

v. Realizar, em coordenação com a Academia de Segurança Interna da Polícia Nacional, a seleção dos candidatos aos concursos previstos no Estatuto do Pessoal da PN;

vi. Realizar os concursos e publicar os resultados finais;

vii. Organizar os processos de colocações, progressões, promoções e transferências;

viii. Elaborar as listas de antiguidade do pessoal;

ix. Escrever e atualizar os registos biográficos de todo o pessoal;

x. Emitir os bilhetes de identidade do pessoal da PN;

xi. Organizar e manter atualizado o arquivo, o registo e a classificação da correspondência;

xii. Organizar os processos de aposentação;

xiii. Realizar as ações inerentes ao controlo das férias, faltas, licenças e autorizações diversas concedidas ao pessoal;

xiv. Publicar e distribuir as Ordens de Serviço;

xv. Preparar, instruir e executar as decisões do membro do Governo responsável pela PN em matéria de recursos humanos;

xvi. Processar e liquidar os vencimentos e outras remunerações do pessoal;

xvii. Administrar e manter atualizada a Base de Dados da PN, nomeadamente, na introdução da mobilidade, registo bibliográfico, cadastro e avaliações;

xviii. O mais que, no âmbito da sua função, lhe for cometido por lei, regulamento ou determinação superior.

2 - A Divisão de Administração e Recursos Humanos é dirigida por um Chefe de Divisão.

**Artigo 54º****Divisão de Finanças**

1 - A Divisão de Finanças é o serviço administrativo, encarregado dos assuntos de carácter financeiro e da gestão do património da Polícia Nacional.

2 - Compete à Divisão de Finanças:

- a) Elaborar o projeto de orçamento e as respetivas propostas de alteração;
- b) Proceder ao controlo das despesas e à liquidação das faturas;
- c) Apresentar às entidades competentes, dentro dos prazos legais, a conta de gerência das dotações atribuídas à PN;
- d) Propor a distribuição das verbas inscritas no orçamento da Direção Nacional;
- e) Assegurar a gestão e o controlo dos recursos financeiros, materiais e patrimoniais, estabelecendo a necessária articulação com os serviços competentes dos Departamentos Governamentais responsáveis pelas áreas da justiça e das finanças;
- f) Preparar, instruir e executar as decisões do membro do Governo responsável pela PN em matéria de recursos financeiros e patrimoniais;
- g) O mais que, no âmbito da sua função, lhe for cometido por Lei, regulamento ou determinação superior.

3 - A Divisão de Finanças é dirigida por um Chefe de Divisão.

**Artigo 55º****Divisão de Logística**

1 - A Divisão de Logística é o serviço administrativo, encarregado de estudo e planejamento das atividades relacionadas com a aquisição de materiais e equipamentos da PN.

2 - Compete à Divisão de Logística:

- a) Estudar, planejar e acionar as atividades relacionadas com a aquisição e fornecimento de materiais e fardamento aos órgãos, unidades e serviços da PN;
- b) Elaborar propostas e pareceres sobre os tipos e características dos materiais e equipamentos;
- c) Divulgar as normas e instruções técnicas relativas à utilização, manutenção e arrecadação de material;
- d) Organizar o sistema de controle e registo de entradas e saídas de material e manter atualizado o inventário;
- e) Organizar o stock de materiais, de modo a garantir o normal funcionamento de unidades, órgãos e serviços da PN;
- f) Organizar e manter atualizada a lista dos efetivos e dos materiais a eles distribuídos;
- g) Proceder à recolha de fardamento, armas e outros materiais distribuídos aos efetivos da PN, quando exonerados, aposentados ou demitidos ou quando partam de férias para o exterior;
- h) Manter atualizadas as relações de armas, munições e explosivos destinados ao uso exclusivo da PN ou que, nos termos da lei, estejam à sua guarda;
- i) Manter atualizadas as fichas de distribuição de materiais ao pessoal;
- j) Tomar as medidas adequadas à arrecadação e conservação do material à sua guarda;
- k) Manter atualizada a lista e a ficha dos veículos da PN;
- l) Garantir a manutenção e a operacionalidade dos meios auto;
- m) Avaliar e propor a alienação de meios que não se encontrem em condições de ser utilizados pela PN.

3 - A Divisão de Logística é dirigida por um Chefe de Divisão.

**Secção XI****Direção de Formação****Artigo 56º****Natureza e missão**

1 - A Direção de Formação é o serviço central responsável pela conceção, programação e organização da formação contínua e especializada na PN.

2 - A Direção de Formação é dirigida por um diretor sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto e desenvolve a sua atividade em estreita articulação com a Academia de Segurança Interna.

**Artigo 57º****Competências**

1 - À Direção de Formação compete, designadamente:

- a) Preparar e propor o plano anual de formação, tendo em atenção objetivos de modernização administrativa e as necessidades gerais e específicas dos diversos serviços e unidades orgânicas;
- b) Proceder a estudos, inquéritos e outros trabalhos conducentes à identificação das carências no domínio da formação profissional;
- c) Estudar o conteúdo programático, a duração e o sistema de funcionamento das ações a realizar no domínio da formação profissional;
- d) Estudar, planear e programar as ações de formação e reciclagem de especialistas;
- e) Coordenar a formação contínua na PN;
- f) Diagnosticar as necessidades de aperfeiçoamento profissional e propor as medidas adequadas à sua satisfação;
- g) Promover a melhor definição e aproveitamento das aptidões profissionais do pessoal;
- h) Estudar, propor e aplicar técnicas de recrutamento e seleção de recursos humanos;
- i) Participar no processo de seleção e avaliação dos candidatos ao ingresso na PN.

2 - [Revogado]

**Secção XII****Serviços e Unidades de Investigação Criminal****Artigo 58º****Direção Central de Investigação Criminal**

1 - A Direção Central de Investigação Criminal é o serviço central da PN que dirige, coordena e executa a investigação criminal e coadjuva as autoridades judiciais competentes, nos termos da lei e em articulação com outros órgãos de polícia criminal.

2 - A Direção Central de Investigação Criminal compreende:

- a) A Divisão de Investigação Criminal;
- b) A Divisão de Análise e Informação Criminal;
- c) A Divisão de Polícia Técnica e Ciência Forense;
- d) A Divisão de Apoio e Coordenação da Investigação Criminal;
- e) A Divisão de Cooperação;
- f) As Esquadras de Investigação Criminal.

3 - A Direção Central de Investigação Criminal é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto.

4 - A Divisão de Investigação Criminal e a Esquadra de Investigação Criminal são dirigidas por um Comandante equiparado a chefe de divisão.

5 - As demais Divisões são dirigidas por chefes de divisão.

6 - As Divisões têm sede na Praia.

7 - Em São Vicente há uma Esquadra de Investigação Criminal que depende funcionalmente da Direção Central de Investigação Criminal.

8 - Nos restantes concelhos haverão Brigadas ou Núcleos de Investigação Criminal, cuja dependência funcional é fixada pela Direção Central da Investigação Criminal.

9 - Em matéria de investigação criminal, os Comandos Regionais ou Esquadra Policiais articulam diretamente com a Direção Central de Investigação Criminal.

**Artigo 59º****Divisão de Investigação Criminal**

A Divisão de Investigação Criminal é a unidade de polícia com sede na Praia, responsável pela execução da investigação criminal conferida à PN e integra Brigadas e Núcleos de Investigação.

**Artigo 60º****Esquadra de Investigação Criminal**

A Esquadra de Investigação Criminal é a unidade de polícia responsável pela execução da investigação criminal conferida à PN e integra Brigadas e Núcleos de Investigação.

**Artigo 61º****Divisão de Análise e Informação Criminal**

A Divisão de Análise e Informação Criminal é o serviço responsável pelo tratamento de informação proveniente das unidades de investigação criminal, essencial às investigações, bem como a criação de hipóteses de trabalho para o investigador com base na informação previamente recolhida e devidamente tratada.

**Artigo 62º****Divisão de Polícia Técnica e Ciência Forense**

A Divisão de Polícia Técnica e Ciência Forense é o serviço responsável pela inspeção, recolha e análise de materiais, ferramentas e vestígios nos cenários do crime, cuja competência para a investigação seja delegada ou conferida por lei à PN, bem como pela realização de resenhas, organização e classificação dos clichés dos suspeitos e análise preliminar de quaisquer substâncias apreendidas.

**Artigo 63º****Divisão de Coordenação e Apoio da Investigação Criminal**

A Divisão de Apoio e Coordenação da Investigação Criminal é o serviço responsável pela coordenação da investigação criminal da PN e dos demais órgãos de polícia criminal tendo, ainda, a incumbência de monitorização do cumprimento das diretrizes emanadas e pela Direção da Investigação Criminal e pelos meios logísticos.

**Artigo 64º****Divisão de Cooperação**

A Divisão de Cooperação é o serviço responsável pelas parcerias institucionais com entidades nacionais e organismos internacionais em matéria de investigação criminal, bem como a troca de informação criminal com as suas congéneres a nível internacional.

**Secção XIII****Serviços e Unidades de Comando e Controlo****Artigo 65º****Direção dos Centros de Comando e Controlo**

1 - A Direção dos Centros de Comando e Controlo é o serviço central da PN responsável pela gestão dos meios operacionais dos centros de comando da PN, monitorização das câmaras de videovigilância instaladas nos centros urbanos, comunicação segura em diferentes níveis e de emergência, coordenação institucional, suporte administrativo, técnico e operacional dos serviços que lhe são dependentes a nível funcional e hierárquico.

2 - A Direção dos Centros de Comando e Controlo integra os seguintes serviços:

- a) A Divisão Administrativa;
- b) A Divisão de Suporte Técnico;
- c) A Divisão Operacional;
- d) O Centro de Comando e Controlo da Praia;
- e) O Centro de Comando e Controlo de Mindelo;
- f) O Centro de Comando e Controlo da ilha do Sal;
- g) O Centro de Comando e Controlo da ilha da Boa Vista;
- h) Outros Centros de Comandos que vierem a ser criados por Portaria do Membro do governo responsável pela PN.

3 - A Direção dos Centros de Comando e Controlo é dirigida por um Diretor, sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto.

4 - A Direção dos Centros de Comando e Controlo tem a sua sede junto da Direção Nacional da

PN, e tem jurisdição funcional nas ilhas onde existem Centros de Comando e Controle.

5 - O regulamento dos Centros de Comando e Controle é aprovado por Portaria.

6 - Os Centros de Comando são dirigidos por Oficiais da PN, equiparados a Comandante de Esquadra e dependem hierarquicamente dos respectivos Comandos Regionais, exceto o Centro de Comando e Controle da Praia que depende diretamente da Direção dos Centros de Controle e Comando.

7 - Compete à Direção dos Centros de Comando e Controle:

- a) Assegurar que todos os serviços, sob um comando único, atuem no plano operacional de forma articulada, sem prejuízo da respectiva dependência hierárquica e funcional;
- b) Assegurar tanto a prevenção como a rápida reação perante quaisquer ocorrências em que for acionada a PN nas áreas de jurisdição dos Centros de Comando;
- c) Assegurar o fluxo permanente das informações tanto a nível vertical como horizontal, em função das necessidades operacionais;
- d) Assegurar a ligação operacional e a coordenação nacional com os comandantes dos Centros, outras estruturas operacionais e institucionais afins, no âmbito das suas atribuições;
- e) Garantir o escrupuloso cumprimento das normas de procedimentos dos Centros de Comando e Controle, especialmente em matérias reservadas ou sigilosas;
- f) Supervisionar o armazenamento e gestão das imagens gravadas;
- g) Apresentar regularmente e de forma organizada os dados estatísticos produzidos pela Direção do Centro, no âmbito das suas atribuições;
- h) Baixar orientações sobre as normas de execução permanente que regulam o funcionamento dos Centros de Comando e Controle;
- i) O mais que, no âmbito de sua função, lhe for incumbido ou cometido por Lei, regulamento ou instrução superior.

#### Artigo 66º

#### **Divisão Administrativa**

1 - A Divisão Administrativa é o serviço responsável pela gestão de expedientes administrativos, recursos humanos e materiais indispensáveis ao funcionamento adequado da Direção dos Centros

de Comando e Controlo, visando o cumprimento das missões que lhe são inerentes.

2 - Compete, ainda, à Divisão Administrativa receber, registar, dar encaminhamento, expedir e arquivar toda e qualquer expediente relacionado com a atividade da Direção, designadamente os pedidos de disponibilização de imagens gravadas pelos circuitos de videovigilância, em coordenação e articulação com outros serviços competentes.

#### Artigo 67º

### **Divisão de Suporte Técnico**

1 - A Divisão de Suporte Técnico é o serviço responsável pela assistência técnica em matéria de gestão e de administração dos sistemas instalados nos Centros de Comando e Controlo, competindo-lhe:

- a) Instalar e gerir as câmaras de videovigilância, bem como os meios de comunicação e todos os equipamentos e sistemas instalados nos Centros de Comando e fora deles, garantindo a sua manutenção periódica, incluindo a limpeza, em parceria com empresas especializadas;
- b) Estudar e propor a aquisição de materiais e equipamentos indispensáveis a continuidade e funcionamento regular dos Centros;
- c) O mais que, no âmbito de sua função, lhe for incumbido ou cometido por lei, regulamento ou instrução superior.

2 - Enquanto não for operacionalizada a divisão de suporte técnico, são atribuídas à Direção de Operações e Comunicações as suas competências e responsabilidades, que são exercidas em estreita articulação com a Direção dos Centros de Comando e Controlo, nos termos do número anterior.

#### Artigo 68º

### **Divisão Operacional**

A Divisão Operacional é o serviço que faz a coordenação e controlo operacional dos Centros de Comando e Controlo, competindo-lhe, em especial:

- a) Elaborar planos sobre atividades operacionais em articulação com os serviços afins da Polícia Nacional;
- b) Acompanhar a evolução da situação operacional, identificando e mapeando os pontos críticos;

- c) Produzir instruções e orientações para melhor gestão dos meios operacionais;
- d) Elaborar as normas de execução permanente que regulam o funcionamento dos Centros de Comando e Controlo;
- e) O mais que, no âmbito de sua função, lhe for incumbido ou cometido por Lei, regulamento ou instrução superior.

### Artigo 69º

#### **Centros de Comando e Controlo**

1 - O Centro de Comando e Controlo é o órgão de gestão integrada de operações e de resposta a incidentes de segurança, a quem compete proporcionar uma imagem fiel, ou o mais fiel possível, e em tempo real, do panorama dos eventos de segurança e dos recursos envolvidos com ocorrências policiais, concebido para tornar o processo de tomada de decisão mais completo, rápido e fiável.

2 - O Centro de Comando e Controlo faz a gestão dos meios operacionais e de todas as ocorrências, analisando o local, hora, género, tipologia e veracidade das mesmas, competindo-lhe, em especial:

- a) Monitorizar as câmaras do sistema de videovigilância;
- b) Atender as chamadas de emergências e acionar os meios operacionais competentes;
- c) O mais que, no âmbito de sua função, lhe for incumbido ou cometido por Lei, regulamento ou instrução superior.

3 - O Centro de Comando e Controlo da Praia tem a sua sede na Cidade da Praia e exerce a sua jurisdição sobre esse Concelho.

4 - O Centro de Comando e Controlo do Mindelo tem sede no Mindelo e exerce jurisdição em toda ilha.

5 - O Centro de Comando e Controlo do Sal tem sede em Santa Maria e exerce jurisdição sobre a ilha.

6 - O Centro de Comando e Controlo da Boa Vista tem sede em Sal Rei e exerce jurisdição sobre a ilha.

**Secção XIV****Unidades Especiais****Subsecção I****Comando das unidades especiais****Artigo 70º****Natureza, Missão, Estrutura e Sede**

1 - O Comando das Unidades Especiais é o órgão central da PN a quem compete dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar a atividade das Unidades Especiais vocacionadas para a manutenção e reposição da ordem pública, proteção de entidades e combate a ações de subversão ou de interferências ilícitas.

2 - O Comando das Unidades Especiais tem sede na Cidade da Praia, podendo ter unidades destacadas em áreas dos Comandos Regionais da PN onde tal presença seja considerada necessária pelo Diretor Nacional ou pelo membro do Governo responsável pela PN.

3 - O Comando de Unidades Especiais depende funcional, administrativa e hierarquicamente do respetivo Diretor Nacional Adjunto, nos termos do estipulado no n.º 2 do artigo 74º.

**Artigo 71º****Comando**

O Comando das Unidades Especiais é dirigido por um Comandante, coadjuvado por Comandante Adjunto e compreende:

- a) Comando;
- b) Corpo de Intervenção;
- c) Corpo de Segurança Pessoal;
- d) Guarnições;
- e) Posto de Comando Operativo;
- f) Serviço de logística e alimentação;
- g) Secretaria.

## Artigo 72º

### **Competência do Comandante**

Compete ao Comandante das Unidades Especiais dirigir, coordenar e fiscalizar toda a atividade das unidades especiais, com vista ao cabal cumprimento das suas missões, nomeadamente e em especial:

- a) O comando operacional das unidades especiais;
- b) Controlar e coordenar a atividade logística, os recursos financeiros e a manutenção das infraestruturas;
- c) Exercer o poder disciplinar.

## Artigo 73º

### **Competências do Comandante Adjunto**

Ao Comandante Adjunto das Unidades Especiais compete, em geral, coadjuvar o respetivo Comandante no exercício das suas funções e, em especial:

- a) Substituir o Comandante das Unidades Especiais nas suas faltas ou impedimentos;
- b) Exercer o poder disciplinar;
- c) Exercer as competências delegadas ou subdelegadas pelo Comandante.

## Subsecção II

### **Corpo de Intervenção**

## Artigo 74º

### **Natureza e missão**

1 - O Corpo de Intervenção é uma unidade de reserva especialmente preparada e destinada a ser utilizada em:

- a) Ações de mera prevenção contra a criminalidade e perturbação da ordem pública;
- b) Ações de manutenção e restabelecimento da ordem pública, cuja resolução ultrapasse os meios normais de atuação;
- c) Intervenção em situações de violência concertada, criminalidade violenta e organizada, proteção de instalações, investimentos e pontos sensíveis importantes;

d) Proteção e defesa das instalações dos órgãos de soberania e das instituições democráticas;

e) Colaboração com outras forças policiais, seja na manutenção da ordem pública, seja na proteção de altas entidades.

2 - Nos termos do número anterior, a utilização do corpo de intervenção nas ações previstas nas alíneas b), c), d) e e), depende de autorização ou ordem expressa do Diretor Nacional.

### Subsecção III

## **Corpo de Segurança Pessoal**

### Artigo 75º

#### **Natureza e Missão**

O Corpo de Segurança Pessoal é uma unidade de reserva especialmente preparada e vocacionada para garantir a segurança pessoal de altas entidades nacionais e estrangeiras e de outros cidadãos, quando sujeitos a situações de ameaça relevantes.

### Subsecção IV

## **Guarnições**

### Artigo 76º

#### **Natureza e Missão**

1 - Às Guarnições de Altas Entidades compete, através do respetivo Chefe, em cumprimento das ordens, instruções ou diretivas superiores, dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar toda a atividade da respetiva Guarnição no desempenho das suas funções.

2 - As Guarnições de Proteção a Altas Entidades são comandadas por oficiais ou subchefes da PN, consoante os casos.

### CAPÍTULO III

## COMANDOS REGIONAIS DA POLÍCIA NACIONAL

### Secção I

#### **Missão, estrutura e comando**

##### Artigo 77º

#### **Natureza e missão**

Os Comandos Regionais da PN são unidades territoriais desconcentradas, na dependência direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto, sob a supervisão do Diretor Nacional, encarregadas de, nas respetivas áreas de jurisdição, cumprir a função, os objetivos e as missões da PN.

##### Artigo 78º

#### **Sede e Jurisdição**

Os Comandos Regionais têm sede e jurisdição na respetiva área territorial.

##### Artigo 79º

#### **Estrutura**

1 - No cumprimento das suas missões, os Comandos Regionais da PN estruturam-se em:

- a) Comando Regional;
- b) Esquadras Policiais;
- c) Comando da Secção Fiscal;
- d) Comando da Secção Marítima;
- e) Esquadra de Trânsito;
- f) Brigadas ou Núcleos de Investigação Criminal;
- g) Destacamentos Fiscais;
- h) Destacamentos da Polícia Marítima;
- i) Postos Policiais;
- j) Postos Fiscais;

- k) Unidade de Trânsito;
- l) Postos da Polícia Marítima;
- m) Unidade de Piquete;
- n) Serviço de Emissão de Documentos e Fronteira;
- o) Centros de Comando e Controlo;
- p) Outros serviços criados nos termos do presente diploma ou em Lei.

2 - Por razões de natureza operacional, o Comando Regional de Santiago Sul e Maio, não integra os serviços constantes nas alíneas c), d), f), n) e o) do número anterior.

#### Artigo 80º

##### **Classificação**

1 - Os Comandos Regionais da PN são classificados de acordo com os Níveis “A” ou “B”, tendo em conta a densidade populacional e os índices de criminalidade nas respetivas áreas, a complexidade do serviço e os efetivos que empregam regularmente no cumprimento da função, objetivos e missões da PN.

2 - A classificação dos Comandos Regionais da PN é feita por Portaria do membro do Governo responsável pela PN.

#### Artigo 81º

##### **Dependência administrativa, funcional e hierárquica**

1 - Os Comandos Regionais da PN dependem administrativa, funcional e hierarquicamente do Diretor Nacional Adjunto para a unidade orgânica de operações de segurança e ordem pública e desenvolvem a sua atividade nos termos da lei, do presente diploma e dos demais regulamentos da PN, em estreita articulação com os serviços centrais competentes em razão da matéria.

2 - As Esquadras Policiais dependem funcional, administrativa e hierarquicamente dos Comandos Regionais da PN em que se integram.

3 - As Secções Fiscais e Secções da Polícia Marítima dependem funcionalmente dos respetivos Comandos e administrativa e hierarquicamente, dos Comandos Regionais em que se integram.

4 - As Unidades de Fronteiras Aéreas e Marítimas, bem assim o Serviço de Emissão de Documentos e Fronteira dependem funcionalmente da Direção de Estrangeiros e Fronteiras e administrativa e hierarquicamente, dos Comandos Regionais em que se integram.

5 - Os Destacamentos e os Postos fiscais dependem funcional, administrativa e hierarquicamente das Secções Fiscais.

6 - Os Destacamentos e os Postos da Polícia Marítima dependem funcional, administrativa e hierarquicamente das Secções da Polícia Marítima.

7 - Os Postos Policiais dependem funcional, administrativa e hierarquicamente das Esquadras Policiais em que se integram.

## Artigo 82º

### **Organização territorial**

1 - Os Comandos Regionais da PN organizam-se territorialmente, nos termos definidos nos números seguintes.

2 - São Comandos Regionais da PN:

a) O Comando Regional da PN de Santiago Sul e Maio, com sede na cidade da Praia e jurisdição sobre os Concelhos da Praia, São Domingos, Ribeira Grande de Santiago e Maio;

b) O Comando Regional da PN de São Vicente, com sede na Cidade de Mindelo e jurisdição sobre a respetiva ilha;

c) O Comando Regional da PN de Santiago Norte, com sede na cidade de Assomada e jurisdição sobre os Concelhos de Santa Catarina, Tarrafal de Santiago, São Salvador do Mundo, São Lourenço dos Órgãos, São Miguel Arcangelo e Santa Cruz;

d) O Comando Regional da PN do Sal, com sede na cidade de Espargos e jurisdição sobre as ilhas do Sal e São Nicolau;

e) O Comando Regional da PN da Boavista, com sede na cidade de Sal Rei e jurisdição sobre a respetiva ilha;

f) O Comando Regional da PN do Fogo, com sede na Cidade de São Filipe e jurisdição sobre as ilhas do Fogo e da Brava;

g) O Comando Regional da PN de Santo Antão, com sede na Vila de Ribeira Grande e jurisdição sobre a respetiva ilha.

3 - Em cada Comando Regional da PN, poderá ser criado um Comando da Secção Fiscal e um Comando de Secção da Polícia Marítima.

**Artigo 83º****Criação e extinção de unidades policiais**

A criação e extinção de unidades policiais da PN efetuam-se por Portaria dos membros do Governo responsáveis pela PN e Finanças, sob proposta do Diretor Nacional.

**Artigo 84º****Unidades Destacadas ou Piquetes**

1 - Sempre que razões de ordem operacional o justifiquem, pode o Diretor Nacional, com a concordância do membro do Governo responsável pela PN, mediante despacho, criar Unidades Destacadas ou Piquetes, com carácter temporário.

2 - O despacho a que se refere o número anterior deve estabelecer a missão concreta, o âmbito territorial e a duração das unidades destacadas.

**Artigo 85º****Comando**

1 - Os Comandos Regionais da PN são dirigidos por Comandantes Regionais, coadjuvados no exercício das suas funções por Comandantes Regionais Adjuntos.

2 - O Comandante Regional é substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo Comandante Regional Adjunto e, nas faltas e impedimentos deste, pelo oficial mais graduado ou, se houver vários de igual graduação, pelo mais antigo.

3 - Podem ser designados até dois Comandantes Regionais Adjuntos, para o Comando Regional de Santiago Sul e Maio.

**Artigo 86º****Competências do Comandante Regional da PN**

Compete ao Comandante Regional da PN, designadamente:

- a) Dirigir, na respetiva área, a administração, manutenção, preparação e emprego operacional dos meios humanos, materiais e financeiros que estão atribuídos ao respetivo Comando, no cumprimento da missão cometida à PN;
- b) Representar o Comando na sua área de jurisdição;
- c) Estabelecer a ligação quotidiana com os serviços centrais da PN competentes em razão

da matéria e receber as informações de que precisar para o bom desempenho da função do Comando Regional da PN;

d) Cumprir e fazer cumprir as leis, regulamentos, ordens e instruções emanadas do Diretor Nacional ou do membro do Governo responsável pela PN;

e) Fiscalizar as unidades e serviços dele dependentes;

f) Submeter à apreciação do Diretor Nacional os planos de atividades;

g) Dar conhecimento imediato ao Diretor Nacional de qualquer acontecimento anormal, sem prejuízo de tomar as providências que a situação imponha, podendo, em caso de emergência, solicitar reforço e auxílio de outras unidades ou comandos;

h) Exercer o poder disciplinar de harmonia com o disposto no Regulamento Disciplinar da PN;

i) Conferir posse ao pessoal do Comando e proceder à sua colocação de acordo com os interesses do serviço e as suas aptidões;

j) Conceder recompensas nos termos estatutários e regulamentares;

k) Fazer a avaliação anual de desempenho do pessoal nos termos estabelecidos em regulamento próprio;

l) Providenciar pela adequada formação técnico-profissional de todo o pessoal afeto ao seu comando;

m) Emitir as Ordens de Serviço e as instruções que entender convenientes, nos termos da Lei;

n) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por Lei, regulamento ou determinação superior.

### Artigo 87º

#### **Competências do Comandante Regional Adjunto**

Compete ao Comandante Regional Adjunto:

a) Coadjuvar o Comandante Regional no exercício das suas competências;

b) Substituir o Comandante Regional nas suas ausências ou impedimentos;

c) Exercer as competências delegadas ou subdelegadas pelo respectivo Comandante.

## Secção II

### **Competências**

#### Artigo 88º

#### **Comandos Regionais**

Compete, em geral, aos Comandos Regionais da PN superintender na administração, manutenção, preparação e emprego operacional dos meios humanos, materiais e financeiros que lhes estão atribuídos, no cumprimento da função, objetivos e missões cometidos à PN nas respectivas áreas territoriais.

#### Artigo 89º

#### **Esquadras e Postos policiais**

1 - Compete, em geral, às Esquadras Policiais, sob a direção dos Comandos Regionais da PN de que dependem, superintender na administração, manutenção, preparação e emprego operacional dos meios humanos, materiais e financeiros que lhes estão atribuídos, no cumprimento da função, objetivos e missões cometidos à PN nas respectivas áreas territoriais.

2 - Compete, em geral, aos Postos Policiais, sob a direção das Esquadras de que dependem, superintender na administração, manutenção, preparação e emprego operacional dos meios humanos, materiais e financeiros que lhes estão atribuídos, no cumprimento da função, objetivos e missões cometidos à PN nas respectivas áreas territoriais.

#### Artigo 90º

#### **Secções, Destacamentos e Postos Fiscais**

Competem aos Destacamentos e Postos Fiscais, sob a direção das Secções Fiscais de que dependem, proceder à fiscalização, controlo e acompanhamento de mercadorias sujeitas à ação aduaneira, em conformidade com as disposições insertas na legislação aduaneira e demais legislações aplicáveis.

#### Artigo 91º

#### **Secções, Destacamentos e Postos da Polícia Marítima**

Competem aos Destacamentos e Postos da Polícia Marítima, sob a direção das Secções Marítimas de que dependem, controlar e patrulhar as orlas e fronteiras marítimas, fiscalizar e preservar a floresta nacional, fiscalizar as embarcações que entram e saem dos portos e ancoradouros nacionais, prestar ajuda às populações e socorro aos sinistrados de acidentes marítimos, assegurar

e fazer cumprir os regulamentos marítimos, exercer as outras competências previstas no Código Marítimo e em demais legislações aplicáveis.

## **CAPÍTULO IV**

### **ACADEMIA DE SEGURANÇA INTERNA**

#### **Artigo 92º**

##### **Natureza e Missão**

1 - A Academia de Segurança Interna é o estabelecimento de ensino policial que tem por missão formar altos dirigentes destinados ao quadro do pessoal da PN e demais forças e serviços de segurança, nacionais ou estrangeiras, bem como ministrar outras ações de formação, bem como colaborar ou cooperar com outras instituições de ensino nacional ou internacional em atividades de formação específica.

2 - A organização e o funcionamento da Academia de Segurança Interna são regulados por portaria do membro do Governo que tutela a pasta da segurança e ordem pública.

3 - A Academia de Segurança Interna é dirigida por um Diretor sob a coordenação direta do respetivo Diretor Nacional Adjunto e desenvolve a sua atividade em estreita articulação com a Direção de Planeamento, Orçamento e Gestão da Polícia Nacional.

## **CAPÍTULO V**

### **SERVIÇOS DEPENDENTES DO DIRETOR NACIONAL**

#### **Secção I**

##### **Serviço Social**

#### **Artigo 93º**

##### **Natureza, função e fins**

1 - O Serviço Social da PN, abreviadamente designado por SES, é uma entidade dotada de autonomia administrativa e financeira tendo por função a prestação de serviços de carácter social ao pessoal da PN, nos termos do respetivo regulamento.

2 - O pessoal policial e não policial da PN é automaticamente inscrito no SES na data de admissão na PN, passando a usufruir dos benefícios e regalias inerentes a todos os beneficiários-membros, nos termos do regulamento.

3 - Sem prejuízo dos estabelecido no número anterior, pode o pessoal policial e não policial da

PN solicitar a desvinculação do SES a qualquer momento, produzindo efeitos automáticos e definitivos, para o beneficiário-membro e respectivos beneficiários-familiares, não sendo admissível nova vinculação.

4 - O Serviço Social da PN é dirigido por um Diretor e depende funcional e hierarquicamente do Diretor Nacional.

5 - A organização e o funcionamento do Serviço Social são regulados por portaria do membro do Governo responsável pela PN.

#### Artigo 94º

##### **Sede**

O SES tem sede na Cidade da Praia.

#### Artigo 95º

##### **Atribuições**

O SES exerce as suas atribuições nos domínios da assistência escolar, da habitação, dos abastecimentos, do convívio social, da recreação, da educação e cultura, da caixa económica e de outras atividades afins, nos termos estabelecidos no respetivo regulamento.

#### Secção II

##### **Serviço de Inspeção e Disciplina**

#### Artigo 95º-A

##### **Natureza, missão e direção**

1 - O Serviço de Inspeção e Disciplina (SID) é o serviço central da Direção Nacional encarregado da missão de verificar o cumprimento de normas administrativas, operacionais e disciplinares, de investigar desvios de função ou infrações disciplinares cometidas pelo pessoal da Polícia Nacional, de propor ao Diretor Nacional a instauração de processos disciplinares e a aplicação de medidas disciplinares e de zelar pela imagem institucional da corporação.

2 - O SID é dirigido por um Diretor e depende funcional, administrativa e hierarquicamente do Diretor Nacional.

3 - O Diretor é nomeado em comissão de serviço, de entre Oficiais da Polícia Nacional, Magistrados Judiciais ou do Ministério Público, de reconhecida competência profissional, idoneidade e experiência para o exercício do cargo, por despacho do membro do Governo

responsável pela Polícia Nacional.

4 - O Diretor do SID pode optar pelo estatuto remuneratório de origem quando esteja vinculado à Magistratura Judicial ou ao Ministério Público.

5 - As funções do Diretor do SID, quando exercidas por Magistrados, são equiparadas a funções de natureza judicial ou judiciária, previstas nos Estatutos dos Magistrados Judiciais e do Ministério Público.

6 - O tempo de serviço nas funções de Diretor é, para todos os efeitos legais, considerado como de efetiva atividade na função, prestado no serviço de origem.

### Artigo 95º-B

#### **Competência e funcionamento**

1 - Compete ao Diretor do SID dirigir, coordenar, orientar, avaliar e fiscalizar toda a atividade de inspeção, deontologia e disciplina.

2 - Compete ao SID:

- a) Proceder a inspeções e à instrução de processos de inquérito, disciplinares e de averiguações decorrentes do exercício do poder disciplinar;
- b) Proceder à inspeção dos serviços, propondo as medidas adequadas no domínio da organização do trabalho, do desempenho e qualificação profissional;
- c) Facultar aos efetivos policiais, em particular às chefias, orientações, informações e documentos para o aperfeiçoamento e a uniformização dos serviços, colocando-os ao corrente das boas práticas de gestão processual, adequadas à obtenção de uma mais eficiente administração dos serviços;
- d) Dar parecer jurídico nas matérias que lhe for solicitado pelo Diretor Nacional;
- e) Exercer as demais funções conferidas por Lei ou determinadas pelo Diretor Nacional.

3 - O pessoal do SID dispõe de livre acesso a todos os locais e serviços conexos com as concretas atividades de inspeção e disciplinar, que estão ao seu cargo.

4 - O Diretor tem competência para proceder a inspeções e à instrução de processos de inquérito, disciplinares e de averiguações.

5 - O SID integra pessoal de inspeção, com competência para proceder à instrução de processos de inspeção, inquérito, disciplinares ou de averiguação, equiparado para todos os efeitos ao

peçoal de chefia da divisão de investigação criminal da Polícia Nacional, podendo ser oficiais superiores ou oficiais subalternos, designados pelo Diretor Nacional.

6 - O SID integra ainda peçoal de apoio à atividade de inspeção e disciplina, competente para secretariar a atividade do peçoal de inspeção, designados pelo Diretor Nacional de entre o peçoal da Polícia Nacional.

7 - Sem prejuízo das competências conferidas ao SID, compete ao Diretor, no âmbito dos processos disciplinares que tenham sido determinados por outras entidades, proceder ao seu acompanhamento, supervisão e orientação técnica, podendo avocar os respetivos processos disciplinares.

8 - Nos termos do número anterior, a avocação de processos disciplinares ocorre quando o SID assume a competência para a instrução de um processo disciplinar originalmente sob a responsabilidade de uma outra entidade da PN, sendo utilizada exceccionalmente, quando houver suspeitas fundamentadas de parcialidade, quando a natureza ou a complexidade do caso assim o determinar ou quando o processo não for concluído em prazo razoável.

9 - A organização, composição e funcionamento do SID são regulados por Portaria do membro do Governo responsável pela Polícia Nacional.

### **TÍTULO III**

## **REGIME DO PESSOAL E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

### **CAPÍTULO I**

## **QUADRO DE PESSOAL E REGIME DE PROVIMENTO**

### **Secção I**

## **Quadro de peçoal**

### **Artigo 96º**

## **Quadro único**

1 - A PN dispõe de um quadro de peçoal único que compreende o peçoal policial e o peçoal não policial.

2 - O quadro de peçoal é aprovado por Decreto-Regulamentar, sob proposta do membro do Governo responsável pela PN.

3 - É peçoal policial do quadro da PN todo aquele que dele faz parte à data da entrada em vigor

do presente diploma, bem como o que nele for admitido nos termos do Estatuto do Pessoal Policial.

4 - É fixado, anualmente, por Portaria dos membros do Governo responsáveis pela PN, finanças e administração pública, o número de lugares a preencher, de forma a atingir as dotações globais previstas para cada posto.

#### Artigo 97º

### **Dotações de pessoal**

1 - As dotações de pessoal dos diversos comandos, unidades especiais e os serviços centrais da PN são fixadas por despacho do membro do Governo responsável pela PN, sob proposta do Diretor Nacional.

2 - A distribuição do pessoal no âmbito de cada unidade e subunidade orgânica, e de polícia, é da competência do respetivo Diretor Nacional Adjunto, comandante, diretor ou chefe e de acordo com o disposto nos respetivos regulamentos orgânicos.

#### Artigo 98º

### **Pessoal contratado**

Nos termos da lei geral e mediante autorização prévia do membro do Governo responsável pela PN, pode o Diretor Nacional celebrar contratos a termo ou de prestação de serviços com pessoal devidamente habilitado para o desempenho de funções especializadas de natureza não policial e não previstas no correspondente quadro de pessoal.

#### Secção II

### **Recrutamento e provimento do pessoal**

#### Subsecção I

### **Disposições gerais**

#### Artigo 99º

### **Lugares de comando, direção e chefia**

1 - Os lugares de comando, direção e chefia da PN são recrutados e providos em comissão ordinária de serviço, por despacho do membro do Governo responsável pela PN, sob proposta do Diretor Nacional.

2 - A comissão ordinária de serviço tem a duração de três anos, considerando-se renovada

automaticamente se, até trinta dias antes do seu termo, a entidade competente ou o interessado não tiverem manifestado a intenção de a fazer cessar.

3 - Em qualquer momento as comissões de serviço podem ser dadas por findas pelo membro do Governo responsável pela PN, por iniciativa deste, por proposta do Diretor Nacional ou a requerimento do interessado, não constituindo qualquer direito a indenização ou a compensação.

#### Artigo 100º

### **Pessoal dirigente**

O quadro de pessoal dirigente e de chefia é o constante do anexo à presente orgânica, da qual faz parte integrante.

#### Subsecção II

### **Regras de provimento**

#### Artigo 101º

### **Diretor Nacional**

1 - O Diretor Nacional é nomeado por Resolução do Conselho de Ministros, sob proposta do membro do Governo responsável pela PN, de entre os oficiais superiores da PN de patente não inferior a superintendente.

2 - Na falta de oficiais superiores que preencham o requisito estabelecido no número anterior, podem ser nomeados para o cargo de Diretor Nacional quadros da administração pública licenciados em áreas adequadas, a definir por Portaria do membro do Governo responsável pela PN, com pelo menos cinco anos de experiência profissional.

3 - O cargo de Diretor Nacional é provido em comissão ordinária de serviço, por um período de três anos, podendo ser renovada expressamente.

#### Artigo 102º

### **Diretores Nacionais Adjuntos**

1 - Os Diretores Nacionais Adjuntos são nomeados de entre os oficiais superiores da PN, por Despacho do membro do Governo responsável pela PN, mediante proposta do Diretor Nacional.

2 - O cargo de Diretor Nacional Adjunto é provido em comissão ordinária de serviço, por um período de três anos, podendo ser renovada expressamente.

3 - Em qualquer momento a comissão de serviço referida no número anterior pode ser dada por finda, por despacho do membro do Governo responsável pela PN, por iniciativa deste, por proposta do Diretor Nacional ou a pedido do interessado.

#### Artigo 103º

### **Graduação do Diretor Nacional e dos Diretores Nacionais Adjuntos**

Para efeitos de exercício dos respetivos cargos, o Diretor Nacional e os Diretores Nacionais Adjuntos são graduados na carreira nos termos a definir no Estatuto do Pessoal Policial da PN.

#### Artigo 104º

### **Comandantes de Ordem Pública, Guarda Fiscal e Polícia Marítima**

O recrutamento para os cargos de Comandante da Polícia de Ordem Pública, Comandante da Guarda Fiscal e o Comandante da Polícia Marítima é feito, por escolha, de entre oficiais da PN.

#### Artigo 105º

### **Diretor de Serviço Central**

O recrutamento para o cargo de Diretor de Serviço Central da PN é feito, por escolha, de entre oficiais da PN ou indivíduos de reconhecida idoneidade e experiência profissional que, nos termos do estatuto próprio de pessoal dirigente, possam ser providos no cargo de Diretor Geral.

#### Artigo 106º

### **Comandantes Regionais**

O recrutamento para os cargos de Comandantes Regionais da PN e Adjuntos é feito, por escolha, de entre oficiais da PN.

#### Artigo 107º

### **Comandantes das Unidades Especiais**

O recrutamento para o cargo de Comandante das Unidades Especiais é feito, por escolha, de entre oficiais da PN.

#### Artigo 108º

### **Pessoal de Chefia**

1 - O recrutamento para o cargo de Chefe de Divisão é feito, por escolha, de entre oficiais da PN

ou indivíduos de reconhecida idoneidade e experiência profissional que, nos termos do estatuto próprio de pessoal dirigente, possam ser providos no cargo de Diretor de Serviço.

2 - O recrutamento para os cargos de Comandantes das Esquadras Policiais, das Secções Fiscais, da Polícia Marítima e dos Centros de Comando e Controlo é feito de entre Oficiais da PN de reconhecida idoneidade, competência e experiência profissional.

3 - O recrutamento para os cargos de Chefes de Destacamentos é feito de entre Oficiais ou Subchefes de reconhecida idoneidade, competência e experiência profissional.

### Artigo 109º

## **Carreiras Comuns à Função Pública**

O recrutamento e provimento dos lugares das carreiras e categorias comuns à Administração Pública são feitos nos termos da legislação aplicável à função pública, em geral.

### Secção III

## **Disposições Gerais Sobre o Pessoal**

### Artigo 110º

## **Segredo profissional**

1 - As ações de prevenção, de investigação criminal e as de coadjuvação das autoridades judiciais estão sujeitas a segredo profissional, nos termos do Código do Processo Penal.

2 - Estão também sujeitas a segredo profissional, nos termos das respetivas leis, a realização de diligências no âmbito de processos de contraordenações e de processos disciplinares.

3 - Os elementos da PN não podem:

a) Fazer declarações que afetem a subordinação da PN à legalidade democrática, a sua isenção política e partidária, a coesão e o prestígio da instituição, a dependência da instituição perante os órgãos do Governo ou que violem o princípio da disciplina e da hierarquia;

b) Fazer declarações sobre matérias de que têm conhecimento no exercício das suas funções e constituam segredo de Estado ou de justiça ou respeitem assuntos relativos ao dispositivo ou atividade operacional da polícia classificados de reservado ou superior, salvo, quanto a estes, mediante autorização da entidade hierarquicamente competente.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a PN pode proceder a declarações exigidas

pela necessidade de informação pública e a ações de natureza preventiva junto da população com respeito dos limites legais de segredo.

### Artigo 111º

#### **Uso de uniforme e armamento**

1 - Os elementos da PN com funções policiais exercem as suas missões com uniforme próprio e armados.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinadas missões poderão ser exercidas em traje civil, desde que a sua natureza ou as necessidades o exijam, nas condições fixadas por disposições especiais ou mediante determinação superior.

3 - O modelo de uniforme mencionado no n.º 1 consta de Portaria do membro do Governo responsável pela PN.

4 - O modelo de uniforme deve integrar elementos característicos e distintivos das diferentes áreas da PN, conforme o estabelecido no n.º 2 do artigo 2º.

## CAPÍTULO II

### **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E REQUISIÇÃO DE FORÇAS**

### Artigo 112º

#### **Funcionamento permanente dos serviços**

1 - O serviço da PN é de caráter permanente e obrigatório.

2 - O horário normal de serviço é definido por Portaria do membro do Governo responsável pela PN.

3 - Sempre que o estado de segurança ou circunstâncias especiais o exigirem, podem ser formados, para além do horário normal de serviço, piquetes em número, dimensão e tempo adequados às situações.

4 - O patrulhamento da via pública é executado por pessoal com funções policiais em regime de serviço por turnos.

5 - O pessoal com funções policiais não pode recusar-se, sem motivo justificado, a comparecer no seu posto de trabalho ou a nele permanecer para além do período normal de serviço, nem se eximir de desempenhar qualquer missão, desde que compatível com a sua categoria funcional, sempre que solicitado pelo superior hierárquico.

6 - O pessoal com funções não policiais está, em todas as circunstâncias, obrigado a assegurar a prestação dos serviços mínimos necessários ao funcionamento operacional da instituição, considerando-se incluídos nesta categoria os serviços indispensáveis de socorro, comunicações, informática e transportes, bem como aqueles que respeitem à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

### Artigo 113º

#### **Requisição de forças e serviços**

1 - As autoridades judiciárias e administrativas que necessitem da atuação da PN devem dirigir os seus pedidos ou requisições à autoridade policial da área.

2 - As requisições devem ser escritas e comunicadas por ofício, no qual se indica a natureza do serviço a desempenhar e o motivo ou a ordem que as justifica e, em casos graves e de reconhecida urgência, poderão ser transmitidas por qualquer outro meio de telecomunicação adequado, ou ainda verbalmente, devendo, neste último caso, ser confirmadas por escrito.

3 - A autoridade requisitante é responsável pela legitimidade do serviço requisitado, mas a adoção das medidas e a utilização dos meios para o seu desempenho são determinadas pela PN.

4 - O comandante investido de autoridade policial na área só pode recusar, mediante despacho fundamentado, a satisfação de pedidos ou requisições que não caibam no âmbito das atribuições da PN ou não emanem de entidades legalmente competentes para o efeito.

5 - As decisões tomadas pelos comandantes regionais devem ser comunicadas, de imediato, ao Diretor Nacional ou seus Adjuntos.

### Artigo 114º

#### **Prestação de serviços**

1 - A PN pode manter pessoal com funções policiais em regime de requisição ou de destacamento para prestar serviço em instituições judiciárias e em órgãos da administração central ou local.

2 - A PN pode ainda manter pessoal com funções policiais em organismos de interesse público, em condições a definir por Portaria do membro do Governo responsável pela PN, sendo da responsabilidade dos referidos organismos o pagamento da remuneração base, prestações familiares e outras prestações sociais, e demais suplementos a que o pessoal tenha direito.

3 - Pode ser nomeado em comissão de serviço, por despacho conjunto dos membros do Governo competentes em razão da matéria, até ao limite de três anos, prorrogável, pessoal com funções policiais, para organismos internacionais ou países estrangeiros, em função dos interesses

nacionais e dos compromissos assumidos no âmbito da cooperação internacional, nos termos legalmente estabelecidos.

4 - O pessoal nas condições referidas nos números anteriores fica na situação de adido ao quadro, não pode ser empenhado em serviços estranhos ao âmbito da PN e mantém todos os direitos inerentes à sua situação no quadro a que pertence.

5 - O pessoal referido nos n.ºs 1 e 2, para efeitos de ordem pública, cumpre as diretivas do Comando Regional da PN com jurisdição na respectiva área.

6 - Os serviços especiais prestados pela PN são remunerados nos termos da regulamentação própria.

## **TÍTULO IV**

### **DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

#### **Artigo 115º**

##### **Receitas**

Constituem receitas da PN:

- a) As dotações atribuídas pelo Orçamento do Estado;
- b) As receitas próprias consignadas à PN;
- c) As quantias cobradas por atividades ou serviços prestados;
- d) Os juros dos depósitos bancários;
- e) O produto da venda de publicações;
- f) Os saldos anuais das receitas consignadas;
- g) Quaisquer outras receitas que lhe sejam atribuídas por lei, contrato ou outro título.

#### **Artigo 116º**

##### **Objetos apreendidos pela PN que revertem a seu favor**

1 - Os objetos apreendidos pela PN que venham a ser declarados perdidos a favor do Estado serão afetos quando possuam interesse criminalístico, histórico, documental ou museológico ou se trate de armas, munições, viaturas, equipamentos de telecomunicações e informática, ou outros com interesse para a PN.

2 - A utilidade dos objetos a que se refere o número anterior deve ser proposta pelos comandantes regionais no respectivo processo, com a concordância do Diretor Nacional, ou do Diretor Nacional-adjunto, por delegação.

#### Artigo 117º

#### **Equivalências**

1 - As referências feitas em qualquer diploma ao Comandante-geral e ao Comandante-geral Adjunto da POP consideram-se como reportadas ao Diretor Nacional e aos Diretores Nacionais-adjuntos, respetivamente.

2 - O Centro Nacional de Formação é dirigido por um diretor, equiparado a Diretor de Serviço Central e continua a exercer as suas competências e atribuições no âmbito do seu regulamento orgânico interno, enquanto não for instalada a Academia de Segurança Interna.

#### Artigo 118º

#### **Regime supletivo**

Ao pessoal dirigente da PN aplica-se, em tudo o que não contrarie o disposto no presente diploma, o correspondente regime geral vigente para a função pública

#### Artigo 119º

#### **Regulamentação**

Por Portaria do membro do Governo responsável pela PN são aprovados os regulamentos indispensáveis à boa aplicação da presente Lei.

## ANEXO I

(A que se refere o artigo 100º da Orgânica da PN)

| <b>PESSOAL DIRIGENTE</b>                          |
|---------------------------------------------------|
| Diretor Nacional                                  |
| Diretores Nacionais Adjuntos                      |
| Diretores dos Serviços Centrais                   |
| Comandante das Unidades Especiais                 |
| Comandante da Ordem Pública                       |
| Comandante da Guarda Fiscal                       |
| Comandante da Polícia Marítima                    |
| Comandantes Regionais                             |
| Diretor do Serviço Social                         |
| Diretor da Academia de Segurança Interna          |
| Diretor de Gabinete Estratégico da Ação Policial  |
| Diretor de Gabinete do Diretor Nacional           |
| Diretor do Gabinete Jurídico                      |
| <b>PESSOAL DE CHEFIA</b>                          |
| Comandantes Regionais Adjuntos                    |
| Comandantes de cada uma Unidades Especiais        |
| Comandantes das Esquadras Policiais               |
| Comandante da Divisão de Investigação Criminal    |
| Comandantes das Secções Fiscais                   |
| Comandantes das Secções da Polícia Marítima       |
| Chefes das Divisões                               |
| Comandantes de Centros de Comando e Controlo      |
| Comandantes das Guarnições da PR, AN e PM         |
| Chefes das Unidades de Fronteiras nos Aeroportos  |
| Comandantes dos Destacamentos Fiscais             |
| Comandantes dos Destacamentos da Polícia Marítima |
| Comandantes dos Postos Policiais                  |
| Comandantes dos Postos Fiscais                    |
| Comandantes dos Postos Marítimos                  |

## CONSELHO DE MINISTROS

### **Decreto-Lei n.º 20/2025 de 03 de julho**

**Sumário:** Aprova o Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal Médico.

O Serviço Nacional de Saúde (SNS) constitui-se como um dos pilares fundamentais do bem-estar, da coesão social e do desenvolvimento humano em Cabo Verde. O seu papel é determinante na prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação das doenças, contribuindo decisivamente para a melhoria da qualidade de vida da população. No centro deste Serviço estão os profissionais de saúde, com destaque para os médicos, cuja competência técnica, dedicação e compromisso ético são indispensáveis para a eficácia e sustentabilidade dos serviços prestados.

A valorização dos médicos reveste-se, assim, de carácter estratégico, pois, trata-se de um grupo profissional responsável pelas decisões clínicas mais complexas, pelo diagnóstico rigoroso, pela orientação terapêutica e pela execução de intervenções altamente especializadas. Estes profissionais, integrados na linha da frente do atendimento, lidam diariamente com situações de elevada responsabilidade, muitas vezes em contextos de urgência, risco e escassez de recursos.

Neste contexto, torna-se relevante enquadrar a evolução histórica da carreira médica em Cabo Verde. A primeira estrutura formal foi estabelecida através da Lei n.º 148/IV/95, de 7 de novembro, que reconheceu a especificidade da profissão médica no âmbito da Administração Pública, institucionalizou e organizou juridicamente a carreira médica, como carreira do regime especial.

Posteriormente, já em resposta às transformações do sistema de saúde, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 21/2017, de 15 de maio, que criou um novo modelo de carreira médica atendendo a essas transformações do momento e que sofreu algumas modificações posteriores.

No regime instituído em 2017, o médico geral iniciava a carreira com uma remuneração de 87.250\$00, podendo, após 34 anos de serviço, atingir um salário de 117.787\$00 no topo da carreira. O médico especialista, por sua vez, tinha como remuneração inicial o montante de 109.062\$00, podendo desenvolver na carreira até atingir a remuneração do fim da carreira fixado em 165.792\$00, portanto, incomparável ao que se institui agora.

Com a entrada em vigor do presente diploma e do Plano de Cargos, Funções e Remunerações (PCFR) que institucionaliza, o Estado cabo-verdiano dá um passo decisivo na modernização e dignificação da carreira médica, promovendo uma política remuneratória mais justa, progressiva e motivadora, assente na lógica instituída pelo Regime do Emprego Público, que sucedeu a anterior Lei relativas às Bases da Função Pública. De acordo com este novo regime jurídico, as carreiras estão organizadas numa lógica assente em funções, devendo isso ficar patente, através das descrições e avaliações de funções, do seu conteúdo funcional e dos perfis profissionais

mínimos exigidos aos funcionários que as desempenham. De igual modo, deve ficar patente qual o grau de complexidade e responsabilidade e de exigência inerente a cada função, assegurando por essa via, o adequado enquadramento dos recursos humanos, de acordo com as necessidades e exigências das estruturas de saúde, e isto, em consonância com as exigências contemporâneas da prática médica e com os compromissos do país em matéria de desenvolvimento sustentável, conforme consagrado no Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS II).

A nova estrutura da carreira médica retratada no PCFR ora aprovado assenta num modelo pluricategorial e de grau complexidade funcional 3, exigindo a licenciatura em medicina e formação específica.

A carreira médica, no modelo ora aprovado, contempla as funções de Médico Geral, enquadrado no Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) 6, e de Médico Especialista, enquadrado no GEF 7.

Os ganhos remuneratórios associados ao presente PCFR são expressivos, considerando as condições económicas atuais do país.

Efetivamente, o médico geral passa a iniciar a carreira com uma remuneração base de 136.000\$00, o que representa um aumento de 58,14% em relação à remuneração inicial da carreira de 2017. Esta carreira desenvolve-se, agora, em 10 níveis horizontais de remuneração, permitindo alcançar um topo remuneratório de 158.500\$00, traduzindo-se num acréscimo de 34,57% relativamente ao valor máximo anteriormente possível.

O médico especialista inicia com uma remuneração base de 158.500\$00, o que corresponde a um aumento de 44,95% face ao regime anterior. Também, é permitido um desenvolvimento profissional na horizontal ao longo dos 10 níveis de remuneração, atingindo-se um topo de 185.500\$00, valor este que representa um crescimento de 6,31% em relação ao topo da carreira anterior, que era de 174.499\$00.

Adicionalmente, todos os médicos com curso de especialidade reconhecido à data da publicação do presente diploma transitam automaticamente para a função de médico especialista, o que garante valorização imediata e objetiva das suas competências.

Neste novo enquadramento salarial, junta-se a atribuição de um subsídio de risco mensal fixo no valor de 13.000\$00, aplicável tanto aos médicos gerais como aos especialistas, em reconhecimento do elevado grau de exigência, responsabilidade e exposição a risco inerente à profissão médica.

Importa também recordar que, para além da remuneração base e do subsídio de risco, os médicos continuam a beneficiar de suplementos remuneratórios, atualmente em vigor, associados a regimes específicos de prestação de serviço, designadamente:

- Regime de urgência: de dia, 30% sobre a remuneração base e à noite: 40% sobre a mesma remuneração;
- Dias de descanso semanal e feriados: 50%;
- Regime de chamada: 25% sobre a remuneração base;
- Regime de disponibilidade permanente: 30% sobre a remuneração base;
- Regime de prestação de serviço nas estruturas de atenção primária (APS): 20% sobre a remuneração base; e
- Regime de dedicação exclusiva: 60% sobre a remuneração base.

Estes suplementos remuneratórios continuam a valorizar a prestação de cuidados em horários diferenciados, a disponibilidade constante dos profissionais e a sua dedicação plena ao serviço público.

A adoção do PCFR ora aprovado pelo presente diploma representa, assim, um compromisso inequívoco Governo com a dignificação da carreira médica, o reforço da motivação profissional e a criação de condições de trabalho que favoreçam a retenção de talentos, a atratividade da profissão e a sustentabilidade do Serviço Nacional de Saúde.

Valorizar os médicos é, pois, investir no futuro da saúde em Cabo Verde. É, também, assegurar que o sistema público de saúde se mantém robusto, eficiente e preparado para responder, com qualidade, humanidade e competência aos desafios do presente e do futuro.

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

Assim,

Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 208º da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março; e

No uso da faculdade conferida pela alínea a) do n.º 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 Médico do Setor Público de Saúde (SPS), que inclui a carreira médica do regime especial da Administração Pública e constitui o anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

## Artigo 2º

### **Descrição de Funções**

Até à aprovação do Manual de Funções do pessoal do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, as descrições das funções de Médico Geral e de Médico Especialista são os que constam dos anexos II e III, respectivamente, ao presente diploma, do qual fazem partes integrantes.

## Artigo 3º

### **Concursos de recrutamento e seleção pendentes do Pessoal Médico**

- 1 - As relações jurídicas de emprego público decorrentes de procedimentos concursais abertos para recrutamento e seleção do Pessoal Médico concluídos e válidos à data de entrada em vigor do presente diploma constituem-se com observância às regras nele previstas e PCFR que constitui o seu anexo I.
- 2 - O disposto no número anterior aplica-se ainda aos concursos de recrutamento e seleção do Pessoal Médico pendentes à data de entrada em vigor do presente diploma.

## Artigo 4º

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

- 1 - Os médicos que estejam a desempenhar a função médica, vinculados por contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, celebrados antes da entrada em vigor do presente diploma, na transição, devido ao caráter transitório da função, ficam enquadrados no regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, sujeitos ao regime estabelecido pelo PCFR do Pessoal Médico em anexo 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 médicos que vão transitar para o PCFR do Pessoal Médico**

- 1 - As pendências de promoção dos médicos que vão transitar para o PCFR do Pessoal Médico são regularizadas na transição.
- 2 - Considera-se pendências de promoção, as situações em que o médico 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 médicos que vão transitar para o PCFR do Pessoal Médico:

- a) Com o mínimo de cinco e o máximo de dez anos de serviço efetivo e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a uma promoção relativa a esse período;
- b) Com o tempo de serviço efetivo superior a dez e o máximo de quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a duas promoções relativas a esse período; e
- c) Com o tempo de serviço efetivo superior a quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, 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 2024;
- c) A reclassificação efetuada até 31 de dezembro de 2024;
- d) O preenchimento dos requisitos para o acesso na função; e
- d) 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 médico 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 n.º 3.

#### Artigo 6º

#### **Transição dos médicos para o PCFR do Pessoal Médico**

Os médicos integrantes da carreira médica que pertencem ao quadro de pessoal do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e estejam em efetividade de funções à data da entrada em vigor do presente diploma, transitam para o PCFR do pessoal Médico de forma automática, conforme a lista nominativa de transição, elaborada e aprovada de acordo com o disposto no artigo seguinte.

**Artigo 7º****Lista nominativa de transição para o PCFR do Pessoal Médico**

1 - A lista de transição do pessoal Médico é nominativa e deve indicar a situação atual do médico à data da transição e do 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 médicos abrangidos no processo de transição, cujo modelo é disponibilizado pelo Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública.

3 - A lista nominativa de transição referida no n.º 1 deve ter colunas, indicando as seguintes informações relativas a cada médico:

- 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 Médico.

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, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor do PCFR do Pessoal Médico.

### Artigo 8º

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

1 - O processo de elaboração da lista nominativa de transição, na sequência da aprovação do PCRR do pessoal Médico, tramita em cinco etapas:

- a) Etapa 1- No prazo de quarenta e cinco dias, a contar da publicação do PCFR do pessoal Médico, o Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde deve proceder 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 todos os médicos, 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 Médico 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 Departamento Governamental responsável pela área da Saúde para proferir o despacho, autorizando a sua publicação; e

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 respectivo 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 anteriores é inválida.

### Artigo 9º

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

1 - O Pessoal Médico vinculado por nomeação definitiva transita para o PCFR ora aprovado 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 Médico, recrutado por concurso, vinculado no regime de emprego por contrato de trabalho a termo certo, com tempo de serviço efetivo igual ou superior a um ano, que vem exercendo as funções médicas com caráter de permanência nas estruturas de saúde, transita para o PCFR ora aprovado, sem outras formalidades e passa a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado com o conteúdo decorrente do mesmo PCFR.

3 - O Pessoal Médico, recrutado por concurso, vinculado no regime de emprego por contrato de trabalho a termo certo, que vem desempenhando funções médicas com caráter transitório, por período igual ou inferior a três anos, de forma contínua, permanece vinculado no regime de emprego, com o conteúdo decorrente do PCFR ora aprovado

4 - Findo o período referido no número anterior, se se constatar que a função que o médico 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 Médico relativo à modalidade de vinculação deve ser efetuado nos termos estabelecidos no presente artigo e no anexo IV ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

#### Artigo 10º

##### **Tabela Única de Remunerações Transitória**

1 - Até à aprovação da tabela única de remunerações, o Pessoal Médico fica sujeito à tabela única de remunerações transitória, que constitui o anexo V ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

2- A tabela única de remunerações transitória produz efeitos a partir do dia 1 de março de 2025.

#### Artigo 11º

##### **Enquadramento salarial do Pessoal Médico**

1 - O nível mínimo de remuneração base a ser atribuído ao Médico Geral é de 136.000\$00 (cento e trinta e seis mil escudos) e o nível máximo de 158.500\$00 (cento e cinquenta e oito mil e quinhentos escudos) do GEF 6.

2 - O nível mínimo de remuneração base a ser atribuído ao Médico Especialista é de 158.500\$00 (cento e cinquenta e oito mil e quinhentos escudos) e o nível máximo de 185.500\$00 (cento e oitenta e cinco mil e quinhentos escudos) do GEF 7.

3 - Na elaboração da lista nominativa de transição, o enquadramento salarial dos atuais médicos

gerais é efetuado, após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes aos salários que auferem à data da transição, considerando-se o nível de remuneração mínimo indicado no n.º 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 médicos especialistas é efetuado, após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração proporcionalmente correspondentes aos salários que auferem à data da transição, considerando-se o nível de remuneração mínimo indicado no n.º 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 Médicos Gerais em efetividade de funções, que tenham concluído a especialidade médica e esta esteja reconhecida pela entidade competente, são enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração do GEF 7 em que está enquadrada a função de médico especialista.

## Artigo 12º

### **Salvaguarda de direitos adquiridos**

A implementação do novo sistema remuneratório, quer o previsto no anexo V, que constitui a tabela única de remunerações transitória, 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 Médico 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 13º

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

É garantido ao pessoal Médico 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 médica, 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 14º

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

1 - 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 médicas na carreira, na categoria e ou, na posição de remuneração, conforme os casos, quando o pessoal Médico, mantendo aquele exercício de funções, mude definitivamente de estrutura de saúde.

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

## Artigo 15º

### **Situações de incompatibilidade**

O pessoal Médico 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 16º

### **Regime jurídico subsidiário**

Aplica-se, subsidiariamente, ao PCFR do pessoal Médico, o diploma legal que aprova o PCFR dos funcionários e agentes que integram as carreiras do regime geral da Administração Pública e os princípios da Lei das Bases do Sistema Nacional de Saúde (SNS).

## Artigo 17º

### **Vigência do regulamento relativo ao regime de trabalho e aos suplementos remuneratórios e referências**

1 - Até à sua alteração ou revogação, mantém-se em vigor o regulamento relativo ao regime de trabalho e aos suplementos remuneratórios aplicável ao Pessoal Médico durante o ano de 2024.

2 - Durante o ano de 2025 e até à entrada em vigor do novo regulamento:

- a) Os suplementos remuneratórios aplicáveis ao Pessoal Médico continuam a ser calculados nos mesmos termos e com base no mesmo valor base remuneratório e no mesmo valor por cada hora de trabalho vigentes à data de 31 de dezembro de 2024; e

b) É garantido ao Pessoal Médico um subsídio de risco no valor mensal de 13.000\$00 (treze mil escudos), com efeitos a partir de 1 de março de 2025.

3 - Enquanto se mantiver em vigor o regulamento a que se refere o n.º 1, todas as referências nele mencionadas aos diplomas legais ora revogados entendem-se como sendo feitas para as correspondentes normas do PCFR aprovado pelo presente diploma.

#### Artigo 18º

#### **Revogação**

São revogados o Decreto-Lei n.º 21/2017, de 15 de maio, o Decreto-Lei n.º 35/2018, de 19 de junho, o Decreto-Lei n.º 10/2021, de 2 de fevereiro, o Decreto-Lei n.º 103/97, de 31 de dezembro, e a Portaria n.º 4/98, de 5 de janeiro.

#### Artigo 19º

#### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 10º.

Aprovado em Conselho de Ministros, aos 10 de junho de 2025. — Os Ministros, *José Ulisses de Pina Correia e Silva, Olavo Avelino Garcia Correia, Eurico Correia Monteiro e Jorge Eduardo St'Aubyn de Figueiredo.*

Promulgado em 02 de julho de 2025.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES.

**ANEXO I****(A que se refere o artigo 1º)****PLANO DE CARREIRAS, FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES (PCFR)****DO PESSOAL MÉDICO****CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS****Artigo 1º****Objeto**

O presente Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional dos médicos que integram a carreira médica do regime especial da Administração Pública.

**Artigo 2º****Âmbito**

O presente PCFR aplica-se ao Pessoal Médico 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 consideram-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) “Especialidade Médica”, uma formação médica pós-graduada, que não confere grau académico, que inclui as componentes teórica e prática caracterizadas por treinamento em serviços e instituições de saúde credenciadas e de idoneidade formativa reconhecida pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e pela Ordem dos Médicos de Cabo-Verde (OMC, que têm como objetivo habilitar o médico ao exercício tecnicamente diferenciado numa determinada área de especialização;
- c) “Estruturas de Saúde”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos

de saúde integrantes do SPS;

d) “Pessoal Médico” aquele que, nos termos do presente PCFR, é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções médicas, com caráter permanente ou transitório, nas estruturas de saúde do SPS e integra a carreira médica do regime especial da Administração Pública;

e) “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

f) “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 Médico visa, designadamente, os seguintes objetivos:

a) Modernizar e inovar a carreira médica, o regime jurídico de desenvolvimento profissional do Pessoal Médico, 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 Médico qualificado e com um perfil profissional ajustado ao desempenho das diferentes funções da carreira médica nas estruturas de saúde;

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

d) Clarificar as regras relativas ao desenvolvimento profissional do Pessoal Médico, com os benefícios e processos de reconhecimento associados a essas evoluções; e

e) Promover um desenvolvimento profissional do Pessoal Médico 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 Médico exerce a função, cumprindo os seus deveres profissionais gerais e específicos com total responsabilidade, 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 Médico 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 Médico;
- b) Gestão provisional, em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos que constituem o Pessoal Médico;
- c) Eficácia, visando melhor aproveitamento do Pessoal Médico 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 médicos qualificados pelas várias estruturas de saúde e pelos diferentes concelhos e ilhas.

## Artigo 6º

### **Descrição de funções médicas**

1 - Todas as funções que integram a carreira do pessoal Médico são identificadas por uma descrição de função, que faz parte do Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

2 - O Manual de Funções referido no n.º 1 é aprovado por Portaria 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 das funções que integram a carreira médica é obrigatória para todos os efeitos previstos na Lei.

## Artigo 7º

### **Avaliação das funções médicas**

1 - Todas as funções médicas que integram a carreira médica devem ser previamente objeto de avaliação, nos termos da Lei.

2 - A avaliação das funções médicas que integram a carreira médica é efetuada pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e homologada pelo membro de Governo responsável pela área da Administração Pública.

## Artigo 8º

### **Quadro de pessoal**

1 - O quadro de Pessoal Médico é o documento que contém a indicação das funções que integram a carreira médica e o número de postos de trabalho em cada uma dessas funções, necessários para o desenvolvimento das atividades e cumprimento dos objetivos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

2 - O quadro do Pessoal Médico 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 Médico está afetado, contendo a indicação do número de postos de trabalho ocupados por médicos em cada uma das funções que integram a carreira médica.

## Artigo 10º

### **Fixação da remuneração base**

A remuneração base do Pessoal Médico 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 Médico é feita, tendo em conta o nível de autonomia, o grau de responsabilidade, as competências, a experiência profissional e a

qualificação do perfil profissional inerentes às funções que integram a carreira médica, 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, LIBERDADES, GARANTIAS, DEVERES PROFISSIONAIS E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE**

#### **Secção I**

##### **Direitos, liberdades e garantias profissionais**

##### **Artigo 12º**

##### **Direitos, liberdades e garantias profissionais gerais**

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

##### **Artigo 13º**

##### **Direitos profissionais específicos**

Além dos previstos na Lei que estabelece as Bases do SNS, são reconhecidos e garantidos ao Pessoal Médico os seguintes direitos profissionais específicos:

- a) Segurança e proteção no local do exercício das suas funções médicas, designadamente contra ofensas físicas ou verbais, nomeadamente por via de contratação de serviços de segurança pela estrutura de saúde onde se encontra afetado;
- b) Dispensa anual de serviço, até o 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) Colocação em regime de licença sem vencimento para formação, desde que a escolha recaia numa área abrangida pelo plano de formação estabelecida pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e preencha os demais requisitos exigidos por Lei;
- d) Licença por um período máximo de três meses, sem perda da remuneração do nível em que se encontra enquadrado, em cada três anos de exercício de funções, para a realização

de estágios, desde que tenham obtido boa classificação de serviço, devendo ser priorizados os candidatos que apresentem projetos de estágios nas áreas contempladas no plano de formação do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde;

e) Licença para formação, nos termos previstos no regime jurídico relativo à capacitação de recursos humanos na Administração Pública;

f) Acesso a oportunidades de estágios, de entre os médicos que tenham obtido pontuação positiva no processo de gestão de desempenho na estrutura de saúde que integra e que estejam em igualdade de circunstâncias;

g) Assistência jurídica e financeira processual custeadas pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em qualquer processo judicial 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;

h) Garantia de acesso e frequência a ações de formação contínua em exercício de entre médicos em igualdade de circunstâncias, destinadas a atualizar ou aprofundar conhecimentos, competências e capacidades profissionais para o exercício da sua função médica;

i) Participar, pelos modos previstos na elaboração da respetiva Lei das Bases, no desenvolvimento e consolidação do SNS, designadamente a ser ouvido sobre a forma da sua organização e do seu funcionamento;

j) Ser auscultado relativamente à organização e ao funcionamento da estrutura de saúde onde exerce a sua função médica, designadamente participando na definição das orientações administrativas e técnicas; e

k) Proteção em caso de doenças profissionais adquiridas como resultado necessário e direto do exercício continuado da função médica, nos termos definidos na Lei; e

l) 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 Médico 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 Médico está, ainda, obrigado ao cumprimento, designadamente dos seguintes deveres profissionais específicos:

- a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
- b) Praticar atos médicos diferenciados nos limites do seu perfil profissional;
- c) Atender e tratar os utentes e tomar as decisões de intervenção médica baseadas em evidências técnicas e científicas e que se imponham a cada caso;
- d) Orientar e seguir os doentes na utilização dos serviços de saúde de forma racional e adequada e referi-los a outros serviços e níveis de atenção de acordo com as normas e os protocolos estabelecidos;
- e) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e sobre aqueles que foram prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;
- f) 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;
- g) Exercer a sua profissão com dignidade e consciência, observando, na profissão e fora dela, as normas de boa ética e da legislação vigente e pautando seus atos pelos mais rígidos princípios morais, de modo a se fazer estimado e respeitado, preservando a honra e as nobres tradições da função médica;
- h) Adotar e aplicar, no exercício das suas funções, os protocolos terapêuticos validados

pelas entidades competentes do SNS;

i) Prestar serviços em regime de urgência, salvo em situação de dispensa, nos termos do regulamento do regime de trabalho do Pessoal Médico;

j) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos relativos à função médica;

k) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

l) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

m) Colaborar com todos os intervenientes na prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo;

n) Promover e colaborar na definição ou atualização de normas, protocolos terapêuticos e critérios para a prestação de cuidados, no domínio da respetiva especialidade;

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

q) Participar na execução e avaliação das intervenções na sua área, em colaboração com outros profissionais ou sectores;

r) Participar em júris de concursos relativos ao pessoal médico, quando designado, desde que preencha os requisitos previstos no regime jurídico de recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios da Administração Pública e

s) Cumprir os demais deveres profissionais específicos atribuídos por Lei ou regulamento.

### Secção III

#### **Garantias de imparcialidade**

#### Artigo 16º

#### **Exclusividade**

As funções do Pessoal Médico são, em regra, exercidas em regime de dedicação exclusiva, salvo nas situações de atribuição de outra modalidade de regime de trabalho, nos termos no presente

PCFR e do respetivo regulamento do regime de trabalho.

### Artigo 17º

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

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

2 - Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício de funções médicas 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 em estruturas do SPS e exceções**

1 - Salvo na situação prevista no número seguinte, é proibido o exercício de funções médicas nas estruturas do SPS, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, remuneradas ou não, em acumulação 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.

2 - O Pessoal Médico integrado na carreira médica 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

#### **Acumulação da função médica com a de membro ou coordenador de juntas de saúde**

1 - O Pessoal Médico que tenha, pelo menos, sete anos de exercício da função efetiva na carreira médica, de entre os quais, pelo menos, um num hospital central, pode acumular o exercício da função médica com a de membro de Junta de Saúde.

2 - O exercício da função de membro de Junta de Saúde, quando acumulado com o da função médica, é remunerado mediante a atribuição de senhas de presença, nos termos a fixar por Portaria dos membros de Governo responsáveis pelas áreas da Saúde, da Administração Pública e das Finanças.

3 - É aplicável o disposto no número anterior ao Pessoal Médico que for designado para exercer a

função de Coordenador das Juntas de Saúde.

## Artigo 20º

### **Interesse no procedimento**

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

2 - O Pessoal Médico 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 DO PESSOAL MÉDICO**

#### Secção I

#### **Recrutamento e seleção**

## Artigo 21º

### **Obrigatoriedade de concurso público**

1 - O recrutamento e a seleção do Pessoal Médico 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 função médica com caráter 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 22º

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

1 - Nos concursos externos de recrutamento e seleção do Pessoal Médico 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 médica.

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 23º**

#### **Procedimentos de ingresso**

1 - O ingresso nas funções que integram a carreira do Pessoal Médico faz-se pelo I (primeiro) nível de remuneração dos GEF no qual se inserem e para as quais o concurso de recrutamento e seleção é realizado, independentemente do grau académico e ou da especialidade que o Pessoal Médico detém.

2 - Na sequência de concurso externo, o ingresso nas funções que integram a carreira do Pessoal Médico é obrigatoriamente precedido da frequência de estágio probatório, com a duração prevista no presente PCFR.

## **Secção III**

### **Estágio probatório**

#### **Artigo 24º**

#### **Início do exercício da função médica**

1 - O exercício da função médica inicia-se com o termo do estágio probatório, em que o candidato tenha sido avaliado positivamente.

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

3 - Durante o estágio probatório para ingresso na carreira do Pessoal Médico, o médico estagiário não pode exercer autonomamente a profissão, quer no setor privado, quer no SPS, sob pena de responsabilidade disciplinar ou outra que ao caso couber.

## Artigo 25º

### **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 n.º 5 do artigo 28º e da cessação antecipada nos termos do número seguinte, o estágio probatório 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, e tem a seguinte duração:

- a) Um ano, para os candidatos ao ingresso na função de Médico Geral;
- b) Um ano na área da sua especialidade, para os candidatos ao ingresso na função de Médico Especialista sem qualquer experiência profissional na sua área de especialidade; e
- c) Até seis meses na área da sua especialidade, para os candidatos ao ingresso na função de Médico Especialista com experiência profissional na sua área de especialidade, mediante determinação do Colégio de Especialidade da OMC.

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 médica.

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

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, função ou categoria às quais regressa.

## Artigo 26º

### **Remuneração do Médico Estagiário**

Durante o estágio probatório, o Médico Estagiário tem direito a uma remuneração equivalente a 80% do valor do I (primeiro) nível de remuneração do GEF no qual se insere a função médica para a qual o estágio é efetuado.

## Artigo 27º

### **Acompanhamento do Médico Estagiário**

O Médico 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-chave 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 planejamento de avaliação de objetivos e atividades-chave.

## Artigo 28º

### **Avaliação do Médico Estagiário**

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

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

3 - No final do estágio, o tutor efetua a sua avaliação dos objetivos e atividades levados a cabo pelo Médico 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 Médico Estagiário, no qual a sua avaliação é discutida, tendo também em consideração a autoavaliação anteriormente efetuada.

4 - No processo de avaliação de desempenho a classificação do Médico Estagiário obedece a seguinte escala:

- a) Inferior a cinquenta pontos - negativa;
- b) Superior a cinquenta pontos- positiva.

5 - Quando a avaliação do Médico 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 Médico Estagiário, o tutor deve remeter ao dirigente superior que o designou o relatório final da avaliação.

7 - A avaliação do desempenho do Médico 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 Médico Estagiário cuja avaliação seja positiva é provido na função médica para a qual foi recrutado e selecionado, nos termos da lei e do presente PCFR.

#### Secção IV

### **Gestão de desempenho do Pessoal Médico**

#### Artigo 29º

#### **Regime jurídico**

A gestão de desempenho do Pessoal Médico 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 30º

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

1 - A gestão do desempenho do Pessoal Médico visa o acompanhamento permanente do médico no exercício das suas funções, visando a melhoria da qualidade de saúde dos utentes e 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 médica;
- b) Suprir dificuldades que possam surgir no exercício da função médica;
- c) Contribuir para a valorização e aperfeiçoamento individual do médico;
- d) Permitir a inventariação das necessidades de formação do Pessoal Médico;

- e) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do Pessoal Médico;
- f) Diferenciar e premiar os melhores profissionais;
- g) Facultar indicadores de gestão em matéria de Pessoal Médico;
- h) Promover o trabalho de cooperação entre os médicos, 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 31º

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

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

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

### Artigo 32º

#### **Pontuação da avaliação**

1 - A avaliação final do Pessoal Médico é quantificável e traduz-se num valor de um a 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 Médico é expresso através das seguintes menções quantitativas:

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

### Artigo 33º

#### **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 médico 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 Médico, bem como o número de médicos não sujeitos à avaliação do desempenho.

## **Secção V**

### **Formação e capacitação**

#### **Artigo 34º**

##### **Formação**

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

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

#### **Artigo 35º**

##### **Finalidade**

A formação do Pessoal Médico visa sua capacitação e qualificação profissional permanente, dotando-o de conhecimentos, competências e capacidades científicos e tecnológicos no domínio da saúde e das ciências médicas, necessários para responder às exigências decorrentes do exercício da sua função e à melhoria do seu desempenho pessoal, bem como, para contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos utentes de saúde no âmbito do SNS.

#### **Artigo 36º**

##### **Planeamento e programação obrigatórios, credenciação e homologação**

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

2 - Para efeitos 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 Médico.

3 - Compete à OMC a credenciação dos programas de formação pós-graduada do pessoal médico que deva ser realizada em Cabo Verde.

4 - Compete ao membro do Governo responsável pela área da Saúde homologar os programas de formação pós-graduada do pessoal médico que deva ser realizada em Cabo Verde.

### Artigo 37º

#### **Financiamento da formação**

1 - As ações de formação do Pessoal Médico 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 o grau académico de licenciatura em medicina é da responsabilidade exclusiva do Pessoal Médico, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte os custos.

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

### Secção VI

#### **Mobilidade funcional**

### Artigo 38º

#### **Mobilidade para exercício das funções médicas 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, o Pessoal Médico integrado na carreira médica e vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, pode ser sujeito a mobilidade entre as estruturas de saúde.

2 - A mobilidade do Pessoal Médico opera por:

a) Permuta;

b) Destacamento;

c) Requisição; e

d) Transferência.

3 - A permuta consiste na mudança recíproca, simultânea e definitiva de médicos 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 médicas a título transitório em estrutura de saúde diferente daquela a que o médico 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 - A requisição consiste no exercício de funções médicas a título transitório numa estrutura de saúde diferente daquela a que o médico está afetado, sem ocupação do lugar do quadro da estrutura de saúde de destino, devendo os encargos ser suportados por esta.

6 - Transferência consiste no exercício de funções médicas a título definitivo numa estrutura de saúde diferente daquela a que o médico 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 geral 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 dos médicos requisitados ou destacados.

### Artigo 39º

#### **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, do Pessoal Médico, 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.

**Secção VII****Desenvolvimento profissional****Artigo 40º****Instrumentos de desenvolvimento profissional**

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

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

2 - A evolução horizontal na carreira do Pessoal Médico no GEF 6 ou 7 em que as funções se inserem ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior, por desempenho positivo, desde que tenha os CDD disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

3 - A evolução vertical na carreira do Pessoal Médico ocorre através do acesso pelo Médico Geral à função do Médico Especialista, posicionada no GEF 7, desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessa função.

**Artigo 41º****Acesso**

1 - O desenvolvimento profissional dos médicos que integram a carreira do Pessoal Médico ocorre:

- a) Por via de acesso a diferentes níveis superiores de remuneração dentro dos GEF 6 ou 7 em que as funções da carreira do Pessoal Médico se inserem; e
- b) Por via do acesso do Médico Geral à função de Médico Especialista, posicionada no GEF 7, preenchidos que estejam os requisitos de perfil obrigatório para o acesso a essa função, mediante concurso interno ou concurso interno restrito.

2 - O acesso através da mudança de nível de remuneração dentro do mesmo GEF faz-se por desempenho positivo, atendendo ao valor dos CDD que qualificam o Pessoal Médico a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

## Artigo 42º

### **Requisitos obrigatórios para o desenvolvimento profissional do Pessoal Médico**

1 - O desenvolvimento profissional do Pessoal Médico 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 médico ficam disponíveis para a evolução horizontal seguinte, acelerando por essa via o ritmo de suas evoluções horizontais por desempenho.

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

4 - O desenvolvimento profissional do Pessoal Médico para o acesso a nova função por evolução vertical depende de:

- a) Preenchimento dos requisitos de perfil profissional obrigatório para o acesso a uma função integrada num GEF mais elevado;
- b) Aprovação em concurso interno aberto para evolução profissional; e
- c) Prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução vertical na nova função à qual vai aceder.

## CAPÍTULO IV

### CARREIRA DO PESSOAL MÉDICO

#### Secção I

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

##### Artigo 43º

##### **Natureza**

A carreira do Pessoal Médico integra o regime especial da Administração Pública e compreende um corpo de funcionários públicos habilitados com formação específica para o exercício de funções médicas.

##### Artigo 44º

##### **Grau de complexidade funcional**

A carreira do Pessoal Médico é de grau de complexidade 3, pelo que, para o ingresso nas funções que a integram é exigida a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em medicina.

##### Artigo 45º

##### **Modalidade de vinculação**

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

2 - O contrato de trabalho por tempo indeterminado vinculativo do Pessoal Médico deve obedecer a mesma forma e conter os mesmos elementos essenciais que os contratos de trabalho celebrados com os funcionários das carreiras do regime geral.

**Secção II****Organização e estruturação****Subsecção I****Organização por áreas e funções****Artigo 46º****Organização**

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

- a) De Medicina Geral;
- b) Hospitalar;
- c) De Saúde Pública;
- d) De Medicina Legal;
- e) De Medicina do Trabalho; e
- f) Académica e de Investigação Científica.

2 - Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza da atividade que desenvolve, podendo ser objeto de definição em Portaria do membro de Governo responsável pela área da Saúde.

**Artigo 47º****Estruturação**

1 - A carreira do Pessoal Médico integra as funções de:

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

2 - As funções que integram a carreira médica são unicategoriais.

## Subsecção II

### **Médico Geral**

#### Artigo 48º

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

A função de Médico Geral enquadra-se no GEF 6 da tabela única de remunerações, cujo montante da remuneração base é fixado no diploma legal que aprova a referida tabela, que se desdobra em dez níveis de remuneração.

#### Artigo 49º

#### **Nível de ingresso na função de Médico Geral**

O ingresso na função de Médico Geral faz-se pelo I (primeiro) nível de remuneração base do GEF 6, para o qual o concurso de recrutamento e seleção foi realizado.

#### Artigo 50º

#### **Requisitos específicos de ingresso na função de Médico Geral**

Constituem requisitos específicos de ingresso na função de Médico Geral a titularidade de licenciatura em medicina legalmente reconhecida pela entidade competente e a inscrição na OMC.

#### Artigo 51º

#### **Evolução horizontal**

1 - O acesso, aos níveis de remuneração imediatamente superiores, dentro do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre reunidos cumulativamente os requisitos previstos nos n.ºs 2 a 10.

2 - O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no I (primeiro) nível de remuneração do GEF 6; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

3 - O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

4 - O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

5 - O acesso ao V (quinto) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no IV (quarto) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

6 - O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração do GEF mesmo, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

7 - O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

8 - O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD, obtidos no VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 6; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

9 - O acesso ao IX (nono) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afetado.

10 - O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 6 onde se enquadra a função de Médico Geral ocorre de entre os Médicos Gerais que estão enquadrados no IX (nono) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Geral se encontra afeto.

#### Artigo 52º

#### **Evolução vertical**

O Pessoal Médico enquadrado na função de Médico Geral pode aceder, por evolução vertical, à função de Médico Especialista enquadrada no GEF 7, desde que:

- a) Tenha uma especialidade médica reconhecida pela OMC;
- b) Tenha sido aprovado em concurso interno aberto para evolução profissional; e
- c) Haja prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução vertical na nova função à qual vai aceder na estrutura de saúde onde o Médico Geral se encontra afetado.

**Subseção III****Médico Especialista****Artigo 53º****Reconhecimento de especialidades médicas**

1 - O reconhecimento de especialidades médicas é da exclusiva competência da OMC, através do respectivo colégio de especialidade.

2 - A especialidade médica obtida no país é reconhecida quando:

- a) O médico estiver inscrito na OMC; e
- b) A formação especializada for titulada pelo colégio da especialidade da OMC.

3 - A especialidade médica obtida no estrangeiro é reconhecida quando:

- a) O médico estiver inscrito na OMC; e
- b) A veracidade e validade do diploma ou título equivalente da formação especializada for confirmada pela autoridade nacional competente; e
- c) A formação especializada for titulada pelo colégio da especialidade da OMC.

4 - A OMC aprova e publica no Boletim Oficial o regulamento do procedimento de reconhecimento de especialidade médica.

**Artigo 54º****Grupo de enquadramento funcional e níveis de remuneração**

A função de Médico Especialista enquadra-se no GEF 7 da tabela única de remunerações, cujo montante de remuneração base é fixado no diploma legal que aprova a referida tabela.

**Artigo 55º****Nível de ingresso na função de Médico Especialista**

O ingresso na função de Médico Especialista faz-se pelo primeiro nível de remuneração base do GEF 7, para o qual o concurso de recrutamento e seleção foi realizado.

## Artigo 56º

### **Requisitos específicos de ingresso na função do Médico Especialista**

Constituem requisitos específicos de ingresso na função de Médico Especialista:

- a) A titularidade de licenciatura em medicina legalmente reconhecida pela entidade competente;
- b) Inscrição na OMC;
- c) A titularidade de especialidade médica reconhecida pela OMC;
- d) A aprovação em concurso externo de ingresso; e
- c) Prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação do ingresso na função.

## Artigo 57º

### **Evolução horizontal na função de Médico Especialista**

1 - O acesso, aos níveis de remuneração imediatamente superiores dentro do GEF 7, onde se enquadra a função de Médico Especialista, ocorre reunidos cumulativamente os requisitos previstos nos n.ºs 2 a 10.

2 - O acesso ao II (segundo) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Especialista se encontra afetado.

3 - O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Especialista se encontra afetado.

4 - O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Especialista se encontra afetado.

5 - O acesso ao (V) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no IV (quarto) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Especialista se encontra afetado.

6 - O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Especialista se encontra afetado.

7 - O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no VI (sexto) nível de remuneração do mesmo GEF; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Médico Especialista se encontra afetado.

8 - O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD, obtidos no VII (sétimo) nível de remuneração do mesmo

GEF; e

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

9 - O acesso ao IX (nono) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e

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

10 - O acesso ao X (décimo) nível de remuneração dentro do GEF 7 onde se enquadra a função de Médico Especialista ocorre de entre os Médicos Especialistas que estão enquadrados no IX (nono) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e

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

## CAPÍTULO V

### **EXERCÍCIO DE FUNÇÕES MÉDICAS FORA DO QUADRO DO PESSOAL MÉDICO**

#### Artigo 58º

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

1 - Excecionalmente, para o exercício de funções médicas, de carácter transitório, podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público, por contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, conferindo 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 médica.

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 59º

### **Motivo justificativo**

As funções médicas só podem ser exercidas em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, nas seguintes situações:

- a) Substituição de médico 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 médico em relação ao qual esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;
- c) Substituição de médico em regime de dispensa de serviço ou licença com direito a lugar no quadro; e
- d) Quando se trate em estrutura de saúde em regime de instalação.

## Artigo 60º

### **Contratos sucessivos**

A cessação, por motivo não imputável ao agente, de contrato 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 ou novo impedimento do médico substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

## Artigo 61º

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

- 1 - O agente goza dos mesmos direitos e está adstrito ao cumprimento dos mesmos deveres do Pessoal Médico 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 62º

### **Forma**

1 - Na celebração dos contratos de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 45º.

2 - Tratando-se de contrato a termo certo, para além dos elementos essenciais exigidos para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, devem, ainda, dele constar o motivo justificativo do termo, nos termos do artigo 59º, e a data da respetiva cessação.

## Artigo 63º

### **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 técnicas e comportamentais exigidas para exercer a função médica.

## Artigo 64º

### **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 65º

### **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 o exercício da função médica, sem direito a qualquer indenização.

2 - Durante o período experimental, o agente pode, igualmente, resolver o contrato de trabalho a termo resolutivo, 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 a termo resolutivo que estabeleçam qualquer

indenização em caso de extinção do vínculo durante o período experimental.

### Artigo 66º

#### **Preferência no ingresso na carreira**

1 - O agente contratado a termo resolutivo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento e seleção publicitado durante a execução do contrato ou até noventa dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho de médico 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 indenizar o agente no valor correspondente a três meses de remuneração base.

3 - Compete ao agente alegar e provar a violação da preferência prevista no n.º 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 67º

#### **Funções dirigentes**

1 - O Pessoal Médico pode ser recrutado e selecionado para exercer as seguintes funções dirigentes nas estruturas de saúde, sem prejuízo de outras que vierem a ser criadas por Lei:

- a) De Diretor de Região Sanitária;
- b) De Diretor dos Hospitais Centrais;
- c) De Diretor dos Hospitais Regionais; e
- d) De Delegado Saúde.

2 - O Pessoal Médico é recrutado, selecionado e provido nas funções dirigentes previstas no número anterior nos termos estabelecidos no estatuto do pessoal dirigente e dos respetivos diplomas orgânicos.

## Artigo 68º

### **Descrição de funções dirigentes**

A descrição de funções dirigentes nas estruturas de saúde consta dos respetivos diplomas orgânicos e no diploma que aprovar o Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

## Artigo 69º

### **Direitos e deveres**

Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, o Pessoal Médico que for provido em funções dirigentes 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 da função pública, consoante o seu nível de equiparação.

## Artigo 70º

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

Quando a posição de remuneração do Pessoal Médico seja superior à remuneração da função dirigente para o qual é recrutado, selecionado e provido é-lhe atribuído um acréscimo de remuneração correspondente a 20% 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 71º

### **Regime normal de trabalho**

1 - O regime normal de trabalho do Pessoal Médico 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-Lei.

### Artigo 72º

#### **Regime especial de trabalho**

1 - De acordo com as necessidades de funcionamento das estruturas de saúde e a formação do Pessoal Médico, este pode ser colocado, por inerência de função ou indicação expressa da entidade competente para atribuição, numa das modalidades do regime especial 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; e
- d) Regime especial de prestação de trabalho nas estruturas de APS.

2 - As condições gerais de colocação do Pessoal Médico nas modalidades do regime especial de trabalho previstas no número anterior são regulamentadas por Decreto-Lei a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

### Artigo 73º

#### **Duração de trabalho**

O regime de duração de trabalho do Pessoal Médico é regulamentado por Decreto-Lei a que se refere o n.º 2 do artigo 71º.

### Secção II

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

### Artigo 74º

#### **Férias, faltas e licenças**

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

**Artigo 75º****Regime disciplinar**

Aplica-se ao Pessoal Médico, 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 OMC em matéria de disciplina relativamente aos médicos seus associados nela inscritos.

**CAPÍTULO VIII****SISTEMA REMUNERATÓRIO****Artigo 76º****Componentes da remuneração**

A remuneração do Pessoal Médico é composta por:

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

**Artigo 77º****Remuneração base mensal**

A remuneração base mensal do Pessoal Médico é o montante pecuniário correspondente ao primeiro nível de remuneração do GEF em que a sua função se insere.

**Artigo 78º****Suplementos remuneratórios**

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

2 - Constituem suplementos remuneratórios atribuídos ao Pessoal Médico, 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 em urgência;
- d) Por trabalho prestado em regime de chamada;
- e) Pela disponibilidade permanente;
- f) Por trabalho prestado nas estruturas de APS; e
- g) Outros suplementos previstos na lei, designadamente os decorrentes da prestação de trabalho extraordinário, noturno, em dias de descanso semanal, descanso complementar, feriados 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-Lei relativo ao regime de trabalho do Pessoal Médico.

### Artigo 79º

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

1 - Salvo nos casos previstos no n.º 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 n.º 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 de Pessoal Médico suficiente 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 80º

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

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

## Artigo 81º

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

1 - Os suplementos remuneratórios devidos, nos termos do presente PCFR e seu regulamento, ao Pessoal Médico são obrigatoriamente contabilizados, processados e pagos mensalmente juntamente com a remuneração base, cabendo aos serviços competentes criarem as condições 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 registrar e contabilizar os suplementos remuneratórios devidos ao Pessoal Médico por via eletrônica.

## CAPÍTULO IX

### **CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO**

## Artigo 82º

### **Causas de cessação**

A relação jurídica de emprego público do Pessoal Médico cessa nos termos estabelecidos para a cessação dos contratos de trabalho no regime jurídico do emprego público.

## Artigo 83º

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

1 - A cessão de funções dirigentes nas estruturas de saúde do Pessoal Médico determina o regresso à sua carreira, função ou categoria de origem, sem prejuízo do direito ao desenvolvimento profissional eventualmente pendente e à aposentação.

2 - A cessação de funções médicas do Pessoal Médico na carreira médica, 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 84º****Regime de aposentação**

1 - A aposentação do Pessoal Médico 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 um ano por cada dez anos de serviço de urgência, cuidados intensivos e psiquiatria, realizado em regime de presença física ou de chamadas ou de chefias nesses serviços.

3 - O Pessoal Médico que ingressou na Administração Pública até 31 de dezembro de 2005 está sujeito ao regime de aposentação previsto no Estatuto de Aposentação e da Pensão de Sobrevivência dos funcionários e agentes da Administração Pública, salvaguardando os direitos estatuídos anteriormente de se aposentarem com trinta e quatro anos de serviço e sessenta anos de idade.

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

**Artigo 85º****Pensão unificada**

Pode-se atribuir ao Pessoal Médico, de forma unificada, a pensão de invalidez, velhice e sobrevivência do regime geral de previdência social e a pensão de aposentação e reforma ou sobrevivência.

**ANEXO II****(A que se refere o artigo 2º)****DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DO MÉDICO GERAL**

| <b>DEPARTAMENTO<br/>GOVERNAMENTAL</b>               | <b>MINISTÉRIO DA SAÚDE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESIGNAÇÃO DA ESTRUTURA DA SAÚDE DE AFETAÇÃO</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO</b>                         | <b>MÉDICO GERAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO<br/>DA FUNÇÃO</b>  | O Médico Geral reporta ao órgão colegial de administração, quando exista, ou aos dirigentes 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 e no diagnóstico e tratamento de doenças comuns, promovendo assim o bem-estar físico, mental e social da comunidade atendida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>·Atende, trata os utentes e toma as decisões de intervenção médica baseadas em evidências técnicas e científicas e que imponham a cada caso;</li><li>·Regista no processo clínico dos pacientes os atos, diagnósticos e procedimentos;</li><li>·Exerce as funções de saúde pública, de vigilância sanitária, de vigilância epidemiológica e demais funções relacionadas com a saúde das comunidades e de grupos específicos que as integram;</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>·Diagnostica a situação de saúde da população ou de determinados grupos que a integram com</li></ul> |

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>3. PRINCIPAIS ATIVIDADES</b></p>                                | <p>identificação dos fatores que a condicionam;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>·Notifica todas as situações epidemiológicas ou outras que constituem risco para a saúde pública;</li> <li>·Promove e desenvolve ações de educação para a saúde; e</li> <li>·Desenvolve intervenções para a promoção da saúde de doença na população em geral ou em grupos específicos;</li> <li>·Avalia as condições sanitárias de instalações, estabelecimentos, habitações e outros locais, bem como, de produtos que atentam contra a saúde pública;</li> <li>·Adota e aplica, no exercício das suas funções, os protocolos terapêuticos validados pela entidade competente do Serviço Nacional da Saúde (SNS);</li> <li>·Mantém-se atualizado com os avanços médicos e participa nas atividades de educação médica continuada para melhorar constantemente suas habilidades clínicas e conhecimentos;</li> <li>·Participa em júris dos concursos relativos ao Pessoal Médico, quando designado, nos termos previstos no respetivo PCFR; e</li> <li>·Exerce outras atividades compatíveis com as suas competências técnicas e comportamentais que lhe forem incumbidas pelo seu superior hierárquico.</li> </ul> |
| <p><b>4. PRINCIPAIS RESULTADOS</b></p>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>ü Prontuários médicos;</li> <li>ü Receitas médicas;</li> <li>ü Encaminhamentos para especialistas;</li> <li>ü Relatórios médicos;</li> <li>ü Certificados médicos; e</li> <li>ü 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 medicina<br/>Inscrição na Ordem dos Médicos de Cabo Verde (OMC)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.Conhecimentos técnico profissionais</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>·Diagnóstico e tratamento na área especializada;</li> <li>·Medicina preventiva;</li> <li>·Medicina familiar;</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, nos termos da lei e do respectivo PCFR                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>4.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>5.Natureza, autonomia e alcance das decisões</b> | <p>O Médico Geral dispõe de total autonomia nas decisões inerentes a boa execução das suas atividades médicas.</p> <p>Pode decidir relativamente a prazos, objetivos e metas, devendo agir em conformidade com as diretrizes gerais do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.</p>                                                                                                               |
| <b>6.Responsabilidade pelo trabalho de outros</b>   | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>7.Relações funcionais internas</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>·Tem relações funcionais com todos os serviços centrais do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde; e</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 dos serviços da saúde.</li> </ul>                                                      |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8.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, e</li><li>·Autoridades judiciárias</li></ul>                                                                                       |
| <b>9.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 médica eletrónica;</li><li>·Guia de prática clínica; e</li><li>·Ferramentas de educação médica.</li></ul> |
| <b>10.Responsabilidade, tipo e consequências dos erros</b> | <p>O Médico Geral assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas decisões 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****(A que se refere o artigo 2º)****DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DO MÉDICO ESPECIALISTA**

| <b>DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL</b>                   | <b>MINISTÉRIO DA SAÚDE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESIGNAÇÃO DA ESTRUTURA DE SAÚDE DE AFETAÇÃO</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO</b>                         | <b>MÉDICO ESPECIALISTA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO</b>      | O Médico Especialista reporta ao órgão colegial de administração, quando exista, ou aos dirigentes da estrutura de saúde a que está afetado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:</b>                | Presta cuidados de saúde abrangentes, acessíveis e de qualidade, a utentes de todas as idades, focando na prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças comuns, aplicando recursos de medicina preventiva ou terapêutica promovendo assim o bem-estar dos pacientes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                     | ·Atende, trata os utentes e toma as decisões de intervenção médica baseadas em evidências técnicas e científicas dentro da área de sua especialidade e de acordo com cada caso;<br>·Executa tarefas e realiza procedimentos que envolvam assistência médica geral e as relacionadas com a sua especialidade, registando os seus atos, conforme preconizado pelo exercício profissional;<br>·Regista no processo clínico dos pacientes os atos, diagnósticos e procedimentos adotados, a evolução e prescrição dos pacientes atendidos, conforme a análise dos resultados de exames, atuando de forma interdisciplinar e intersetorial, responsabilizando-se pelas informações constantes no prontuário, na receita, no atestado e na guia de |

### 3. PRINCIPAIS ATIVIDADES

encaminhamentos;

- Solicita e interpreta exames complementares relacionados com a sua especialidade;
- 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 protocolos estabelecidos;
- Prescreve tratamento e encaminhamento para serviços especializados e outros, se necessário;
- Elabora documentos médicos, emite laudos, pareceres e atestados sobre assuntos de sua competência nos casos sob a sua responsabilidade;
- Participa nas equipas multiprofissionais, emitindo pareceres na área de sua especialidade, encaminhando ou tratando pacientes, para prevenir deformidades ou seu agravamento;
- Participa na elaboração, execução e avaliação de programas e da regulamentação de procedimentos relativos à sua área de abrangência e organiza rotinas e protocolos assistenciais;
- Supervisiona e avalia estagiários nos domínios da sua especialidade;
- Presta serviços em regime de urgência;
- Realiza atividades técnico-administrativas que se mostrem necessárias para a eficiência e eficácia das ações que visam o tratamento médico e a proteção da saúde individual e coletiva;
- Diagnostica a situação de saúde da população ou de determinados grupos que a integram, com identificação dos fatores que a condicionam;
- Desempenha tarefas pertinentes à sua área de atuação, utilizando-se de equipamentos e

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                | <p>sistemas de informação e programas de informática;</p> <p>·Articula com os médicos de família a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde;</p> <p>·Adota e aplica, no exercício das suas funções, os protocolos terapêuticos validados pela entidade competente do Serviço Nacional de Saúde (SNS)</p> <p>·Mantém-se atualizado com os avanços médicos e participa de atividades de educação médica continuada para melhorar constantemente as suas habilidades clínicas e conhecimentos;</p> <p>·Participa em júris dos concursos relativos ao Pessoal Médico, quando designado, nos termos previstos no respetivo PCFR; e</p> <p>·Exerce outras atividades compatíveis com as suas competências técnicas e comportamentais que lhe forem incumbidas pelo seu superior hierárquico.</p> |
| <b>4. PRINCIPAIS RESULTADOS</b>                                | <p>ü Prontuários médicos;</p> <p>ü Receitas médicas;</p> <p>ü Encaminhamentos para especialistas;</p> <p>ü Relatórios médicos;</p> <p>ü Certificados médicos; e</p> <p>ü Registos de vacinação.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO</b>                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>1.Nível de habilitação académica/Requisitos específicos</b> | <p>·Licenciatura em medicina;</p> <p>·Inscrição na OMC Certificado de especialidade médica.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>2.Conhecimentos técnico profissionais</b></p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>·Diagnóstico e tratamento na área da medicina geral e no âmbito da sua especialidade;</li> <li>·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> |
| <p><b>3.Tempo de experiência</b></p>                       | <p>Um ano de estágio probatório e avaliação de desempenho positiva, nos termos da lei e do respetivo PCFR</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>4.Complexidade dos problemas a resolver</b></p>      | <p>O exercício da função requer pensamento analítico e circular decorrente de múltiplas variáveis implicando raciocínios dedutivos e indutivos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>5.Natureza, autonomia e alcance das decisões</b></p> | <p>O Médico Especialista dispõe de total autonomia nas decisões inerentes a boa execução das suas atividades médicas; e</p> <p>Pode decidir relativamente a prazos, objetivos e metas, devendo agir em conformidade com as diretrizes gerais do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.</p>                                                                                                              |
| <p><b>6.Responsabilidade pelo trabalho de outros</b></p>   | <p>N/A</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>7.Relações funcionais internas</b></p>               | <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 pela área da Saúde em matéria de gestão de saúde da população e dos serviços da saúde.</li> </ul>                                                                                                                           |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8.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; e</li><li>·Autoridades judiciárias</li></ul>                                                                                       |
| <b>9.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 médica eletrónica;</li><li>·Guia de prática clínica; e</li><li>·Ferramentas de educação médica.</li></ul> |
| <b>10.Responsabilidade, tipo e consequências dos erros</b> | O Médico Especialista assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas decisões 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 n.º 5 do artigo 9º)****MAPA DE TRANSIÇÃO DO PESSOAL MÉDICO PARA A NOVA MODALIDADE DE  
VÍNCULO**

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

**ANEXO V****(A que se refere o n.º 1 do artigo 10º)****TABELA ÚNICA DE REMUNERAÇÕES TRANSITÓRIA**

| NÍVEL DE REMUNERAÇÃO |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |              |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|
| GEF                  | I       | II      | III     | IV      | V       | VI      | VII     | VIII    | IX      | X       | INCREMENTO   |
| <b>10</b>            | 253 000 | 257 500 | 262 000 | 266 500 | 271 000 | 275 500 | 280 000 | 284 500 | 289 000 | 293 500 | <b>4 500</b> |
| <b>9</b>             | 217 000 | 221 000 | 225 000 | 229 000 | 233 000 | 237 000 | 241 000 | 245 000 | 249 000 | 253 000 | 4 000        |
| <b>8</b>             | 185 500 | 189 000 | 192 500 | 196 000 | 199 500 | 203 000 | 206 500 | 210 000 | 213 500 | 217 000 | <b>3 500</b> |
| <b>7</b>             | 158 500 | 161 500 | 164 500 | 167 500 | 170 500 | 173 500 | 176 500 | 179 500 | 182 500 | 185 500 | <b>3 000</b> |
| <b>6</b>             | 136 000 | 138 500 | 141 000 | 143 500 | 146 000 | 148 500 | 151 000 | 153 500 | 156 000 | 158 500 | <b>2 500</b> |
| <b>5</b>             | 91 000  | 96 000  | 101 000 | 106 000 | 111 000 | 116 000 | 121 000 | 126 000 | 131 000 | 136 000 | <b>5 000</b> |
| <b>4</b>             | 73 000  | 75 000  | 77 000  | 79 000  | 81 000  | 83 000  | 85 000  | 87 000  | 89 000  | 91 000  | <b>2 000</b> |
| <b>3</b>             | 55 000  | 57 000  | 59 000  | 61 000  | 63 000  | 65 000  | 67 000  | 69 000  | 71 000  | 73 000  | <b>2 000</b> |
| <b>2</b>             | 37 000  | 39 000  | 41 000  | 43 000  | 45 000  | 47 000  | 49 000  | 51 000  | 53 000  | 55 000  | <b>2 000</b> |
| <b>1</b>             | 19 000  | 21 000  | 23 000  | 25 000  | 27 000  | 29 000  | 31 000  | 33 000  | 35 000  | 37 000  | <b>2 000</b> |

## CONSELHO DE MINISTROS

### **Decreto-Lei n.º 21/2025 de 03 de julho**

**Sumário:** Aprova o Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal da Enfermagem.

O Serviço Nacional de Saúde (SNS) constitui-se como um dos pilares fundamentais do bem-estar, da coesão social e do desenvolvimento humano em Cabo Verde. O seu papel é determinante na prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação das doenças, contribuindo decisivamente para a melhoria da qualidade de vida da população. No centro deste Serviço encontram-se os profissionais de saúde, com destaque para os enfermeiros, cuja competência técnica, proximidade humana, dedicação e compromisso ético são indispensáveis para a eficácia e sustentabilidade dos cuidados prestados à comunidade.

A valorização da enfermagem assume, assim, um carácter estratégico, tratando-se de uma profissão que garante a continuidade do cuidado ao utente, acompanha a sua trajetória ao longo do processo terapêutico e assegura a resposta nos diferentes níveis de prestação de cuidados, desde os centros de saúde até aos serviços hospitalares mais complexos. Estes profissionais estão, pois, presentes nos momentos mais críticos, em horários alargados, em contextos de escassez de recursos e sob forte pressão emocional, tornando-se imprescindível um enquadramento justo e motivador para o exercício das suas funções.

Neste contexto, é relevante enquadrar a evolução histórica da carreira de enfermagem em Cabo Verde.

A primeira estrutura formal foi estabelecida pela Lei n.º 149/IV/95, de 7 de novembro, que, como em relação aos médicos, institucionalizou e organizou juridicamente a carreira de enfermagem no âmbito da Administração Pública como uma carreira do regime especial. Posteriormente, já em resposta às transformações ocorridas no setor da saúde e às necessidades de modernização e valorização da profissão da enfermagem, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 21/2018, de 3 de maio, que veio redefinir em novos moldes o estatuto profissional dos enfermeiros que integra a carreira especial da enfermagem.

Essa carreira, em vigor até ao presente, estava estruturada com base em cargos exercidos por enfermeiros sem ou com licenciatura. Na carreira dos enfermeiros sem licenciatura, o ingresso ocorria no cargo de enfermeiro geral, evoluindo entre os níveis V e I, através com base essencialmente no tempo de serviço, avaliação de desempenho e critérios hierárquicos. A remuneração base desses enfermeiros não licenciados, até ao presente, é de 47.499\$00 (quarenta e sete mil, quatrocentos e noventa e nove escudos) no ingresso e 59.312\$00 (cinquenta e nove mil, trezentos e doze escudos) no topo da carreira.

Na carreira dos enfermeiros com licenciatura, o enfermeiro licenciado ingressava na carreira no cargo de enfermeiro graduado, evoluindo até ao topo para o cargo de enfermeiro principal, sem valorização relevante das especialidades em enfermagem. A remuneração base dos enfermeiros licenciados, até ao presente, é de 68.121\$00 (sessenta e oito mil, cento e vinte um escudos) no ingresso e, após vários anos de serviço, poderia atingir o topo da carreira com uma remuneração de 98.658\$00 (noventa e oito mil, seiscentos e cinquenta e oito escudos) no momento da aposentação.

Ora, com a entrada em vigor do presente diploma e do Plano de Cargos, Funções e Remunerações (PCFR) que aprova, o Estado cabo-verdiano dá um passo histórico na modernização, valorização e dignificação da carreira de enfermagem, promovendo uma política remuneratória mais justa, progressiva e motivadora.

Efetivamente, o novo modelo de carreira da enfermagem assenta na lógica estabelecida pelo Regime do Emprego Público, que sucedeu o anterior regime jurídico que estabeleceu as Bases da Função Pública, em que as carreiras são estruturadas e organizadas por funções, através das descrições e avaliações do seu conteúdo funcional, das exigências e do grau de responsabilidade e de risco inerentes, bem como, das competências necessárias ao exercício profissional.

A nova estrutura da carreira de enfermagem no PCFR ora aprovado está orientada para a valorização da qualificação académica e das competências técnicas, contemplando duas funções essenciais: a de Enfermeiro Geral com licenciatura, enquadrado no Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) 4, e a de Enfermeiro Especialista, enquadrada nos GEF 5 e GEF 6. A criação da categoria de enfermeiro especialista visa promover e valorizar a especialização nas áreas da enfermagem, em benefício indiscutível para o SNS.

Os ganhos remuneratórios com a aprovação do presente diploma e do PCFR que lhe está anexo são expressivos, no atual contexto das condições económicas do país, e representam uma valorização concreta para a classe de enfermagem.

Efetivamente, o enfermeiro geral licenciado passa a auferir, no início da carreira, uma remuneração de 91.000\$00 (noventa e um mil escudos), o que representa um aumento de 33,82% em relação à remuneração inicial anterior. Pode evoluir profissional na horizontal em 10 níveis de remuneração, atingindo no topo o montante de 136.000\$00 (cento e trinta e seis mil escudos), o que corresponde a um aumento de 37,86% em relação ao topo de carreira anterior, reforçando-se assim a atratividade e sustentabilidade da profissão.

Com a criação da função de enfermeiro especialista, o PCFR ora aprovado introduz, pela primeira vez, uma valorização diferenciada dos profissionais com especialidade reconhecida, permitindo-lhes ingressar diretamente no quinto nível do GEF 5, com uma remuneração base de 111.000\$00 (cento e onze mil escudos). Nesta função, o enfermeiro especialista pode evoluir

profissionalmente na horizontal até ao IV nível do GEF 6, possibilitando alcançar a remuneração máxima de 143.500\$00 (cento e quarenta e três mil e quinhentos escudos), um patamar de remuneração inédito até ao presente, ajustado às responsabilidades acrescidas e à complexidade das funções desempenhadas.

A este novo enquadramento salarial junta-se a atribuição de um subsídio de risco mensal fixo no valor de 13.000\$00 (treze mil escudos), aplicável a todos os profissionais de enfermagem abrangidos pelo PCFR, reconhecendo o contexto adverso e exigente em que frequentemente exercem as suas funções.

Importa, ainda, sublinhar que, além da remuneração base e do subsídio de risco, os enfermeiros continuam a beneficiar de suplementos remuneratórios atualmente em vigor, associados a regimes específicos de prestação de serviço, designadamente:

- Regime de urgência: de dia, 30% sobre a remuneração base, e à noite: 40% sobre a mesma remuneração;
- Dias de descanso semanal e feriados: 50% da remuneração base;
- Regime de chamada: 25% sobre a remuneração base;
- Regime de disponibilidade permanente: 30% sobre a remuneração base;
- Regime de prestação de serviço nas estruturas de atenção primária (APS): 20% sobre a remuneração base; e
- Regime de dedicação exclusiva: 60% sobre a remuneração base.

Estes suplementos remuneratórios valorizam a prestação de cuidados em horários diferenciados, a permanente disponibilidade e a dedicação exclusiva ao serviço público.

A aprovação do PCFR representa, portanto, um compromisso inequívoco com a dignificação da carreira da enfermagem, promovendo o reconhecimento das competências, a motivação profissional, a retenção de talentos e a atratividade da profissão.

Trata-se, assim, de uma medida estrutural, que reforça o papel central da enfermagem no SNS, consolidando uma visão de saúde pública centrada na qualidade, na equidade e no respeito pela dignidade profissional.

Valorizar os enfermeiros é investir na base do cuidado em saúde, no reforço dos serviços de proximidade e na construção de um sistema mais resiliente, eficiente e humanizado para todos os cidadãos de Cabo Verde.

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

Assim,

Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 208º da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março; e

No uso da faculdade conferida pela alínea a) do n.º 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 da Enfermagem do Setor Público de Saúde (SPS), que inclui a carreira da enfermagem do regime especial da Administração Pública e constitui o anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

### Artigo 2º

#### **Descrição de funções**

Até a aprovação do Manual de Funções do pessoal do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, as descrições de funções das categorias de Enfermeiro Geral e de Enfermeiro Especialista são as que constam dos anexos II e III, respetivamente, do presente diploma, do qual fazem partes integrantes.

### Artigo 3º

#### **Concursos de recrutamento e seleção pendentes do Pessoal da Enfermagem**

1 - As relações jurídicas de emprego público decorrentes de procedimentos concursais abertos para recrutamento e seleção do pessoal da Enfermagem concluídos e válidos à data de entrada em vigor do presente diploma constituem-se com observância das regras nele previstas 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 da Enfermagem pendentes à data de entrada em vigor do presente diploma.

### Artigo 4º

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

1 - Os enfermeiros que estejam a desempenhar a função da enfermagem, vinculados por contratos de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, 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 pelo PCFR do Pessoal da Enfermagem em anexo—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 da 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 da 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 da Enfermagem:

- a) Com o mínimo de cinco e o máximo de dez anos de serviço efetivo e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a uma promoção relativa a esse período;
- b) Com o tempo de serviço efetivo superior a dez e o máximo de quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, têm direito a duas promoções relativas a esse período; e
- c) Com o tempo de serviço efetivo superior a quinze anos e que tenham pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, 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 n.º 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 dos enfermeiros a que se refere o número anterior é, igualmente, aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 5 do artigo anterior.

3 - A regularização das pendências de promoção do Pessoal da 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 da Enfermagem**

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

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

3 - O Governo deve criar as condições mínimas necessárias para que os enfermeiros sem curso superior que confere o 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 transitória da carreira do Pessoal da Enfermagem sem licenciatura em enfermagem**

Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, os enfermeiros que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem 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 da Enfermagem sem licenciatura em enfermagem**

Os enfermeiros que não possuem 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 da Enfermagem**

1 - O Pessoal da Enfermagem com licenciatura em enfermagem vinculado por nomeação definitiva transita para o PCFR ora aprovado 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 da 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 um ano, que vem exercendo as funções da enfermagem com caráter de permanência nas estruturas de saúde, transita para o PCFR ora aprovado sem outras formalidades e passa a estar vinculado mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado com o conteúdo decorrente do mesmo PCFR.

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

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

**Artigo 11º****Lista nominativa de transição para o PCFR do Pessoal da Enfermagem**

1 - A lista de transição do Pessoal da 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 n.º 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;
- q) Coluna 17- Regime de vinculação;
- r) Coluna 18 – Modalidade de vinculação;
- s) Coluna 19- Função;
- t) Coluna 20- Grupo de Enquadramento Funcional- GEF; e
- u) 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 da 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, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor do PCFR do Pessoal da Enfermagem.

## Artigo 12º

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

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

- a) Etapa 1- No prazo de quarenta e cinco dias, a contar da publicação do PCFR do Pessoal da 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 todos os enfermeiros, 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 responsável pela área da Saúde para aprovação;
- c) Etapa 3- 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 da 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;
- d) Etapa 4- Emitido o parecer, o mesmo é remetido ao membro de Governo responsável pela área da Administração Pública para homologação;
- e) Etapa 5- A lista homologada é remetida ao membro do Governo do responsável pela área da Saúde para proferir o despacho, autorizando a sua publicação; e
- f) Etapa 6- 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 respectivo 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 Única de Remunerações Transitória**

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

2 - A tabela única de remunerações referida no número anterior produz efeitos a partir de 1 de março de 2025.

**Artigo 14º****Enquadramento salarial do Pessoal da 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) e nível máximo de 136.000\$00 (cento e trinta e seis mil escudos) do GEF 5.

2 - O nível mínimo de remuneração base a ser atribuído ao enfermeiro que integra a categoria de Enfermeiro Especialista é de 111.000\$00 (cento e onze mil escudos), correspondente ao V (quinto) nível do GEF 5 e o máximo de 143.500\$00 (cento e quarenta e três mil e quinhentos escudos), correspondente ao IV (quarto) nível do GEF 6.

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 n.º 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 n.º 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 da enfermagem em efetividade de funções, anteriormente sem licenciatura, que tenham concluído o curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem, cuja formação já tiver sido reconhecida pela entidade competente à data da entrada em vigor do presente diploma, são enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração do GEF 5 onde se enquadra a função de Enfermeiro Geral;

6 - Na elaboração da lista nominativa de transição, os atuais Enfermeiros Gerais que integram a carreira da enfermagem em efetividade de funções que tenham concluído a especialidade em enfermagem e esta esteja reconhecida pela entidade competente, são enquadrados no V (quinto) nível de remuneração do GEF 5 em que está enquadrada a função de Enfermeiro Especialista.

**Artigo 15º****Enquadramento salarial do Pessoal da Enfermagem sem licenciatura em enfermagem e desenvolvimento profissional**

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 PCFR, o enquadramento salarial dos enfermeiros que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem é efetuado, após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração correspondentes ou imediatamente superior àquele que aufeririam na sequência, não podendo, em caso algum, ser num nível de remuneração inferior ao montante referido no n.º 1.

3 - O desenvolvimento profissional dos enfermeiros que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem ocorre por via da evolução horizontal no GEF 3, de acordo com as regras de evolução horizontal previstas no Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) dos funcionários e agentes que integram as carreiras do regime geral da Administração Pública.

**Artigo 16º****Salvaguarda de direitos adquiridos**

A implementação do novo sistema remuneratório, quer o previsto no anexo V, que constitui a tabela única de remunerações transitória, 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 da 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 da enfermagem na carreira, na categoria e ou, na posição de remuneração, conforme os casos, quando o Pessoal da Enfermagem, mantendo aquele exercício de funções, mude definitivamente de estrutura de saúde.

**Artigo 18º****Pessoal da Enfermagem em exercício de cargo eletivo ou político**

É garantido ao Pessoal da 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 da 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 da 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 da Enfermagem que constitui o seu anexo I, o diploma legal que aprova o 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 do regulamento relativo ao regime de trabalho e aos suplementos remuneratórios e referências**

1 - Até à sua alteração ou revogação, mantém-se em vigor o regulamento relativo ao regime de trabalho e aos suplementos remuneratórios aplicável ao Pessoal de Enfermagem durante o ano de 2024.

2 - Durante o ano de 2025 e até à entrada em vigor do novo regulamento:

- a) Os suplementos remuneratórios aplicáveis ao Pessoal da Enfermagem continuam a ser calculados nos mesmos termos e com base no mesmo valor base remuneratório e no mesmo valor por cada hora de trabalho vigentes à data de 31 de dezembro de 2024; e

b) É garantido ao Pessoal da Enfermagem um subsídio de risco no valor mensal de 13.000\$00 (treze mil escudos), com efeitos a partir de 1 de março de 2025.

3 - Enquanto se mantiver em vigor o regulamento a que se refere o n.º 1, todas as referências nele mencionadas ao diploma legal ora revogado entendem-se como sendo feitas para as correspondentes normas do PCFR aprovado pelo presente diploma.

#### Artigo 22º

#### **Revogação**

É revogado o Decreto-Lei n.º 21/2018, de 3 de maio, o Decreto-Lei n.º 104/97, de 31 de dezembro e a Portaria n.º 5/98, de 5 de janeiro.

#### Artigo 23º

#### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 13º.

Aprovado em Conselho de Ministros do dia 10 de junho de 2025. — Os Ministros, *José Ulisses de Pina Correia e Silva, Olavo Avelino Garcia Correia, Eurico Correia Monteiro e Jorge Eduardo St'Aubyn de Figueiredo.*

Promulgado em 2 de julho de 2025.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES

**ANEXO I****(A que se refere o artigo 1º)****PLANO DE CARREIRA, FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES (PCFR) DO PESSOAL DA  
ENFERMAGEM****CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS****Artigo 1º****Objeto**

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

**Artigo 2º****Âmbito**

O presente PCFR aplica-se ao Pessoal da 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) “Especialidade em Enfermagem”, uma formação em enfermagem pós-graduada, que não confere grau académico, que inclui as componentes teórica e prática caracterizadas por treinamento em serviços e instituições de saúde credenciadas e de idoneidade formativa reconhecida pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e pela Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OENFCV), que têm como objetivo habilitar o enfermeiro ao exercício tecnicamente diferenciado numa determinada área de especialização;

- c) “Estruturas de Saúde”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do Setor Público de Saúde (SPS);
- d) “Estruturas de Saúde da Administração Direta”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do Setor Público de Saúde (SPS), com ou sem autonomia administrativa ou financeira;
- e) “Estruturas de Saúde da Administração Indireta”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do SPS personalizados de caráter não empresarial, com a designação de instituto público ou outra;
- f) “Pessoal da Enfermagem”, aquele que, nos termos do presente PCFR, é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de enfermeiro, com caráter permanente ou transitório, nas estruturas de saúde do SPS e integra a carreira da Enfermagem do regime especial da Administração Pública;
- g) “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
- h) “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 da Enfermagem visa, designadamente, os seguintes objetivos:

- a) Modernizar e inovar a carreira da enfermagem, o regime jurídico de desenvolvimento profissional do Pessoal da 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 da Enfermagem qualificado e com um perfil profissional ajustado ao desempenho das diferentes funções da carreira da enfermagem nas estruturas de saúde;
- c) Alinhar as políticas e práticas de gestão do Pessoal da 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 consequente determinação da remuneração com base na tabela única de remunerações, aferida a partir do processo de avaliação das funções subjacente à política de remunerações;

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

e) Promover um desenvolvimento profissional do Pessoal da 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 da 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 da 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 da Enfermagem;

b) “Gestão provisional”, em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos que constituem o Pessoal da Enfermagem;

c) “Eficácia”, visando melhor aproveitamento do Pessoal da 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 n.º 1 é aprovado por Portaria 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 do Pessoal da 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 do Pessoal da Enfermagem deve previamente ser objeto de avaliação de funções, nos termos da lei.

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

2 - O quadro do Pessoal da 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 da 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 da 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 da 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 do Pessoal da 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, LIBERDADES, GARANTIAS, DEVERES PROFISSIONAIS E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE**

#### Secção I

#### **Direitos, liberdades e garantias profissionais**

### Artigo 12º

#### **Direitos, liberdades e garantias profissionais gerais**

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

### Artigo 13º

#### **Direitos profissionais específicos**

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

- a) Segurança e proteção no local do exercício das suas funções da enfermagem, designadamente contra ofensas físicas ou verbais, nomeadamente por via de contratação de serviços de segurança pelas estruturas onde se encontra afetado;
- b) Dispensa anual 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) Colocação em regime de licença sem vencimento para formação, desde que a escolha recaia numa área abrangida pelo plano de formação estabelecida pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e preencha os demais requisitos exigidos por lei;
- d) Licença por um período máximo de três meses, sem perda da remuneração do nível em que se encontra enquadrado, em cada três anos de exercício de funções, para a realização de estágios, desde que tenham obtido boa classificação de serviço, devendo ser priorizados os candidatos que apresentem projetos de estágios nas áreas contempladas no plano de formação do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde;
- e) Licença para formação, nos termos previstos no regime jurídico relativo à capacitação e desenvolvimento profissional de recursos humanos na Administração Pública;
- f) 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;
- g) Assistência jurídica e financeira processual custeadas 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;
- h) 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;
- i) 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;
- j) 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;
- k) Proteção em caso de doenças profissionais adquiridas como resultado necessário e direto do exercício continuado da função da enfermagem, nos termos definidos na lei; e
- l) 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 da 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 da Enfermagem está, ainda, obrigado ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais específicos, designadamente:

- a) Prestar cuidados gerais e específicos da 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 relativos ao pessoal da enfermagem, quando designado, desde que preencha os requisitos previstos no regime jurídico de recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios da Administração Pública;
- n) Participar na definição das políticas de saúde, dos padrões de cuidados da 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 da 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 respetivo regulamento do regime de trabalho.

##### 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 em estruturas do SPS e exceções**

1 - Salvo na situação prevista no número seguinte, é proibido o exercício de funções da enfermagem em estruturas do SPS, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, remuneradas ou não, em acumulação 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.

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

2 - O Pessoal da 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 da 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 da 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 da 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 do Pessoal da Enfermagem na função de Enfermeiro Geral faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF no qual se inserem e para as quais o concurso

de recrutamento e seleção é realizado, independentemente do grau acadêmico que o Pessoal da Enfermagem detém.

2 - O ingresso na carreira do Pessoal da Enfermagem na função de Enfermeiro Especialista faz-se, em regra, pelo V (quinto) nível de remuneração do GEF no qual se insere a função da enfermagem para a qual o concurso de recrutamento e seleção é realizado, mediante conclusão e reconhecimento da especialidade em enfermagem pela entidade competente, independentemente do grau acadêmico que o enfermeiro detém.

3 - Na sequência de concurso externo, o ingresso nas funções que integram a carreira da enfermagem é obrigatoriamente precedido da frequência de estágio probatório, com a duração prevista no presente PCFR, salvo nas situações de dispensa ou isenção

### Secção III

#### **Estágio probatório**

##### Artigo 23º

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

1 - O exercício da função de Enfermeiro Geral ou Enfermeiro Especialista inicia-se com o termo do estágio probatório, em que o candidato tenha sido avaliado positivamente.

2 - Os candidatos aprovados em concurso para ingressar a carreira do Pessoal da Enfermagem, mediante contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, são sujeitos a estágio probatório nas estruturas de saúde indicadas pela entidade promotora de concurso.

3 - Durante o estágio probatório para ingresso na carreira do Pessoal da Enfermagem, o enfermeiro estagiário não pode exercer autonomamente a profissão, quer no setor privado, quer no SPS, sob pena de responsabilidade disciplinar ou outra que ao caso couber.

##### 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 n.º 5 do artigo 27º e da cessação antecipada nos termos do número seguinte, o estágio probatório 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, e tem a seguinte duração:

- a) Um ano, para os candidatos ao ingresso na categoria de Enfermeiro Geral;
- b) Um ano na área da sua especialidade, para os candidatos ao ingresso na categoria de Enfermeiro Especialista sem qualquer experiência profissional na sua área de especialidade; e
- c) Até seis meses na área da sua especialidade, para os candidatos ao ingresso na categoria de Enfermeiro Especialista com experiência profissional na sua área de especialidade, mediante determinação do Colégio de Especialidade da OENFCV.

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 do Pessoal da 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, função ou categoria às quais regressa.

#### Artigo 25º

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

Durante o estágio probatório, o enfermeiro estagiário tem direito a uma remuneração equivalente a 80% 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 planejamento 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 cinquenta pontos – negativa; e

b) Superior a cinquenta 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 do Pessoal da 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 da 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 da Enfermagem;
- e) Detetar os fatores que influenciam o rendimento profissional do Pessoal da Enfermagem;
- f) Diferenciar e premiar os melhores profissionais;
- g) Facultar indicadores de gestão em matéria do Pessoal da 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 da Enfermagem é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

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

### Artigo 31º

#### **Pontuação da avaliação**

1 - A avaliação final do Pessoal da Enfermagem é quantificável e traduz-se num valor de um a 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 da Enfermagem é expresso através das seguintes menções quantitativas:

- a) Positiva – pontuação igual ou superior a cinquenta pontos; e
- b) Negativa – pontuação inferior a 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 da 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 da Enfermagem desenvolve-se e é garantida de acordo com os princípios gerais constantes das Bases do SNS.

2 - A formação do Pessoal da 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 da Enfermagem visa a sua capacitação e qualificação permanentes, dotando-o de conhecimentos, competências e capacidades científicas, pedagógicas e tecnológicos no domínio da saúde e das ciências da 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 obrigatórios, credenciação e homologação**

1 - Sem prejuízo da sujeição ao regime de capacitação e formação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública, a formação do Pessoal da 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 da Enfermagem.

3 - Compete à OENFCV a credenciação dos programas de formação pós-graduada do pessoal da enfermagem que deva ser realizada em Cabo-Verde.

4 - Compete ao membro do Governo responsável pela área da Saúde homologar os programas de formação pós-graduada do pessoal da enfermagem que deva ser realizada em Cabo Verde.

## Artigo 36º

### **Financiamento da formação**

- 1 - As ações de formação do Pessoal da 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 da 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 pela 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 do Pessoal da 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 da 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, 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

### **Instrumentos de desenvolvimento profissional**

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

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

2 - A evolução horizontal na carreira do Pessoal da Enfermagem no GEF 5 ou 6 em que as funções se inserem ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente

superior, por desempenho positivo, desde que tenha os CDD disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

3 - A evolução vertical na carreira do Pessoal da Enfermagem ocorre através do acesso pelo Enfermeiro Geral à categoria de Enfermeiro Especialista, posicionada no nível V do GEF 5, desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessa função.

#### Artigo 40º

##### **Acesso**

1 - O desenvolvimento profissional dos enfermeiros enquadrados na categoria de Enfermeiro Geral da carreira do Pessoal da Enfermagem ocorre:

- a) Por via de acesso a diferentes níveis superiores de remuneração dentro do GEF 5 em que essa categoria da carreira do Pessoal da Enfermagem se insere; e
- b) Por via do acesso à categoria de Enfermeiro Especialista, posicionada no nível V (quinto) do GEF 5, preenchidos que estejam os requisitos de perfil obrigatório para o acesso a essa categoria, mediante concurso interno ou concurso interno restrito.

2 - O desenvolvimento profissional dos enfermeiros enquadrados na categoria de Enfermeiro Especialista da carreira do Pessoal da Enfermagem ocorre:

- a) Por via de acesso aos níveis superiores de remuneração VI a X dentro do GEF 5 da Tabela Única de Remunerações; e
- b) Por via do acesso aos níveis superiores de remuneração I a IV, inclusive, posicionadas no GEF 6 da Tabela Única de Remunerações.

3 - O acesso através da mudança de nível de remuneração dentro do mesmo GEF, faz-se por desempenho positivo, atendendo ao valor dos CDD que qualificam o Pessoal da Enfermagem a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

#### Artigo 41º

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

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

4 - O desenvolvimento profissional do Pessoal da Enfermagem para o acesso a nova categoria por evolução vertical depende de:

- a) Preenchimento dos requisitos de perfil profissional obrigatório para o acesso à nova categoria integrada num GEF mais elevado;
- b) Aprovação em concurso interno aberto para evolução profissional; e
- c) Prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução vertical na nova categoria à qual vai aceder.

## CAPÍTULO IV

### **CARREIRA DO PESSOAL DA ENFERMAGEM**

#### Secção I

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

##### Artigo 42º

##### **Natureza**

A carreira do Pessoal da Enfermagem integra o regime especial da Administração Pública e compreende um corpo de funcionários públicos habilitados com formação específica para o exercício de funções da enfermagem.

##### Artigo 43º

##### **Grau de complexidade funcional**

A carreira do Pessoal da Enfermagem é de grau de complexidade três, pelo que, para ingresso nessa carreira é exigida a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura

em enfermagem.

## Artigo 44º

### **Modalidade de vinculação**

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

2 - O contrato de trabalho por tempo indeterminado vinculativo do Pessoal da Enfermagem deve obedecer a mesma forma e ter os mesmos elementos essenciais que os contratos de trabalho celebrados com os funcionários das carreiras do regime geral.

## Secção II

### **Organização e estruturação**

#### Subsecção I

### **Organização por áreas e funções**

## Artigo 45º

### **Organização**

1 - A carreira do Pessoal da 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 de 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 da Enfermagem, podendo ser objeto de definição em Portaria do membro de Governo responsável pela área da Saúde.

**Artigo 46º****Estruturação**

A carreira do Pessoal da Enfermagem é pluricategorial e integra as categorias de:

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

**Subsecção II****Enfermeiro Geral****Artigo 47º****Grupo de enquadramento funcional e níveis de remuneração**

A função correspondente à categoria de Enfermeiro Geral 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 dez níveis de remuneração.

**Artigo 48º****Nível de ingresso na categoria de Enfermeiro Geral**

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.

**Artigo 49º****Requisitos específicos de ingresso na categoria de Enfermeiro Geral**

Constituem requisitos específicos de ingresso na categoria de Enfermeiro Geral a titularidade de licenciatura em enfermagem legalmente reconhecida pela entidade competente e a inscrição na OENFCV.

**Artigo 50º****Evolução horizontal na função de Enfermeiro Geral**

- 1 - O acesso aos níveis de remuneração imediatamente superiores, dentro do GEF 5, onde se enquadra a função de Enfermeiro Geral, ocorre reunidos cumulativamente os requisitos previstos nos n.ºs 2 a 10.
- 2 - O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros

Gerais que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF; 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 ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

4 - O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

5 - O acesso ao V (quinto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no IV (quarto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

6 - O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

7 - O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

8 - O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no VII (sétimo) nível de remuneração do mesmo GEF; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Geral se encontra afetado.

9 - O acesso ao IX (nono) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

10 - O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no IX (novo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

### Artigo 51º

#### **Evolução vertical na função de Enfermeiro Geral**

O Pessoal da Enfermagem enquadrado na função de Enfermeiro Geral pode aceder, por evolução vertical, às funções enquadradas nos GEF superiores, desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessas funções.

**Subsecção III****Enfermeiro Especialista****Artigo 52º****Reconhecimento de especialidades em enfermagem**

1 - O reconhecimento de especialidades em enfermagem é da exclusiva competência da OENFCV, através do respetivo colégio de especialidade.

2 - A especialidade em enfermagem obtida no país é reconhecida quando:

- a) O enfermeiro estiver inscrito na OENFCV; e
- b) A formação especializada for titulada pelo colégio da especialidade da OENFCV;

3 - A especialidade em enfermagem obtida no estrangeiro é reconhecida quando:

- a) O enfermeiro estiver inscrito na OENFCV; e
- b) A veracidade e validade do diploma ou título equivalente da formação especializada for confirmada pela autoridade nacional competente; e
- c) A formação especializada for titulada pelo colégio da especialidade da OENFCV.

4 - A OENFCV aprova e publica no Boletim Oficial o regulamento do procedimento de reconhecimento de especialidade em enfermagem.

**Artigo 53º****Grupo de enquadramento funcional e níveis de remuneração**

1 - A função de Enfermeiro Especialista enquadra-se no GEF 5 da Tabela Única de Remunerações, cujo montante de remuneração base é fixado no diploma legal que aprova a referida Tabela.

2 - Os Enfermeiros Especialistas, que ingressam na carreira no V (quinto) nível de remuneração do GEF 5, inclusive, acedem até ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 6, inclusive, através de desenvolvimento profissional, por via de evolução horizontal.

**Artigo 54º****Evolução horizontal na função de Enfermeiro Especialista**

1 - O acesso do Enfermeiro Especialista aos níveis de remuneração imediatamente superiores

aquele em que se encontra enquadrado, a partir do V (quinto) nível do GEF 5 e até ao IV (quarto) nível do GEF 6, inclusive, ocorre reunidos cumulativamente os requisitos previstos nos n.ºs 2 a 10º.

2 - O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no V (quinto) nível de remuneração do mesmo GEF; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Enfermeiro Especialista se encontra afetado.

3 - O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

4 - O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta 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 IX (nono) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 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.

6 - O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no IX (nono) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

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 I (primeiro) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 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.

8 - O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF; e

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

9 - O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 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.

10 - O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) 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.

**Artigo 55º****Evolução vertical na função de Enfermeiro Especialista**

O Pessoal da Enfermagem enquadrado na função de Enfermeiro Especialista pode aceder, por evolução vertical, às funções enquadradas nos GEF superiores, desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessas funções.

**CAPÍTULO V****EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DA ENFERMAGEM FORA DO QUADRO DO  
PESSOAL DA ENFERMAGEM****Artigo 56º****Vinculação por contrato de trabalho a termo**

- 1 - Excecionalmente, para o exercício de funções da 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 do Pessoal da 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 57º****Motivo justificativo**

O exercício da função da enfermagem em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, certo e incerto, 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 dispensa de serviço ou licença com direito a lugar no quadro; e

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

#### Artigo 58º

### **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 ou novo impedimento do enfermeiro substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

#### Artigo 59º

### **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 60º

### **Forma**

1 - Na celebração dos contratos de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 44º.

2 - Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, para além dos elementos essenciais exigido para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, devem, ainda, dele constar o motivo justificativo do termo, nos termos do artigo 57º, e a data da respetiva cessação.

#### Artigo 61º

### **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 técnicas e

comportamentais exigidas para exercer a função da enfermagem.

### Artigo 62º

#### **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 63º

#### **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 respectivo termo, quando o agente manifestamente revele não possuir as competências exigidas para a função da enfermagem, sem direito a qualquer indenização.
- 2 - Durante o período experimental, o agente pode, igualmente, resolver o contrato de trabalho a termo resolutivo, mediante aviso prévio de dez dias, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indenização.
- 3 - São nulas as disposições do contrato de trabalho a termo resolutivo que estabeleçam qualquer indenização em caso de extinção do vínculo durante o período experimental.

### Artigo 64º

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

- 1 - O agente contratado a termo resolutivo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento e seleção para o ingresso na carreira da 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 n.º 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 65º**

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

1 - O Pessoal da Enfermagem pode ser recrutado e selecionado para exercer função de dirigente de Enfermeiro-Chefe nas estruturas de saúde da Administração Direta.

2 - O Pessoal da 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 66º**

##### **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 dos enfermeiros são estabelecidos no diploma orgânico único que prevê as estruturas chefiadas ou geridas por titulares de órgãos que integram essas funções.

#### **Artigo 67º**

##### **Descrição de funções dirigentes**

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

#### **Artigo 68º**

##### **Direitos e deveres**

Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, o Pessoal da 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 69º

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

Quando a posição de remuneração do Pessoal da 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 70º

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

1 - O regime normal de trabalho do Pessoal da 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-Lei.

### Artigo 71º

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

1 - De acordo com as necessidades de funcionamento das estruturas de saúde e a formação do Pessoal da 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 da Enfermagem em regimes especiais de trabalho previstas no número anterior são regulamentadas por Decreto-Lei a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

#### Artigo 72º

##### **Duração de trabalho**

O regime de duração de trabalho do Pessoal da Enfermagem é regulamentado por Decreto-Lei a que se refere o n.º 2 do artigo 70º.

#### Secção II

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

#### Artigo 73º

##### **Férias, faltas e licenças**

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

#### Artigo 74º

##### **Regime disciplinar**

Aplica-se ao Pessoal da 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 75º

##### **Componentes da remuneração**

A remuneração do Pessoal da Enfermagem é composta por:

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

#### Artigo 76º

##### **Remuneração base mensal**

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

#### Artigo 77º

##### **Suplementos remuneratórios**

1 - Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios concedidos ao Pessoal da 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 da 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 prêmios 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-Lei relativo ao regime de trabalho do Pessoal da Enfermagem.

### Artigo 78º

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

1 - Salvo nos casos previstos no n.º 2 do presente artigo, 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 n.º 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 79º

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

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

## Artigo 80º

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

1 - Os suplementos remuneratórios devidos, nos termos do presente PCFR e seu regulamento, ao Pessoal da 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 da Enfermagem através de um sistema de informação que se integra com a Base de dados dos recursos humanos da Administração Pública.

## CAPÍTULO IX

### **CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO**

## Artigo 81º

### **Causas de cessação**

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

## Artigo 82º

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

1 - A cessação de funções dirigentes e de gestor público nas estruturas de saúde do Pessoal da Enfermagem que integra a carreira da 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 83º****Regime de aposentação**

1 - A aposentação do Pessoal da 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 um ano por cada dez anos consecutivos de serviço de urgência, cuidados intensivos e psiquiatria, realizado em regime de presença física ou chamadas e ou de chefia nesses serviços.

3 - O Pessoal da Enfermagem que integra a carreira da 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, salvaguardando os direitos estatuídos anteriormente de se aposentarem com trinta e quatro anos de serviço e sessenta anos de idade.

4 - O Pessoal da Enfermagem que integra a carreira da 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 Providência Social (INPS).

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

**Artigo 84º****Pensão unificada**

Pode-se atribuir ao Pessoal da 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****(A que se refere o artigo 2º)****DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DO ENFERMEIRO GERAL**

| <b>DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL</b>                   | <b>MINISTÉRIO DA SAÚDE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESIGNAÇÃO DA ESTRUTURA DE SAÚDE DE AFETAÇÃO</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO</b>                         | <b>ENFERMEIRO GERAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO</b>      | O Enfermeiro Geral reporta ao órgão colegial de administração, quando exista, ou aos dirigentes 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 e no diagnóstico e tratamento de doenças comuns, promovendo assim o bem-estar físico mental e social da comunidade atendida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                     | <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 da 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 da 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 da enfermagem;</li><li>· Avalia os cuidados da 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></ul> |

|                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>3. PRINCIPAIS ATIVIDADES</b></p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Reavalia as necessidades do utente em cuidados da enfermagem;</li> <li>· Responsabiliza-se por prestar cuidados da 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 relativos ao Pessoal da Enfermagem, quando designado, nos termos previstos no respetivo PCFR; e</li> <li>· Exerce outras atividades compatíveis com as suas competências técnicas e comportamentais que lhe forem incumbidas pelo seu superior hierárquico.</li> </ul> |
| <p><b>4. PRINCIPAIS RESULTADOS</b></p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>ü Atualização de Prontuários;</li> <li>ü Encaminhamentos para médicos; e</li> <li>ü 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<br/>Inscrição na Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OENFCV)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>2. Conhecimentos técnico profissionais</b></p>                   | <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. nos termos da lei e do respetivo PCFR.                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>4.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>5.Natureza, autonomia e alcance das decisões</b> | O Enfermeiro Geral dispõe de autonomia na realização das atividades inerentes a boa execução das suas atividades da enfermagem, sendo que,<br>os objetivos e os resultados esperados são fixados pelas chefias de acordo com as diretrizes do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.                                                      |
| <b>6.Responsabilidade pelo trabalho de outros</b>   | N/A (Não Aplicável)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>7.Relações funcionais internas</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Tem relações funcionais com todos os serviços centrais Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.</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>8.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; e</li> <li>· Autoridades judiciais</li> </ul>                                                                                                                          |
| <b>9.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 médica eletrónica;</li> <li>· Guia de prática clínica; e</li> <li>· Ferramentas de educação médica.</li> </ul>                                  |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>10.Responsabilidade, tipo e consequências dos erros</b> | O Enfermeiro Geral assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas atividades de prestação de cuidados da enfermagem de diagnóstico e tratamento de doentes com elevado impacto na saúde e vida das pessoas, individualmente e da comunidade como um todo. |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ANEXO III****(A que se refere o artigo 2º)****DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DO ENFERMEIRO ESPECIALISTA**

| <b>DEPARTAMENTO<br/>GOVERNAMENTAL</b>               | <b>MINISTÉRIO DA SAÚDE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESIGNAÇÃO DA ESTRUTURA DE SAÚDE DE AFETAÇÃO</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO</b>                         | <b>ENFERMEIRO ESPECIALISTA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>1. POSICIONAMENTO<br/>HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO</b>  | O Enfermeiro Especialista reporta órgão colegial de administração, quando exista, ou aos dirigentes da estrutura de saúde a que está afetado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>2. OBJETIVO GLOBAL DA<br/>FUNÇÃO</b>             | Fornecer cuidados de saúde abrangentes, acessíveis e de qualidade a utentes de todas as idades, focando na prevenção e no diagnóstico e tratamento de doenças comuns, promovendo assim o bem-estar físico mental e social da comunidade atendida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                     | <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 da enfermagem, indicadores de avaliação e funcionamento dos serviços da enfermagem;</li><li>· Colabora na orientação e supervisão dos princípios estabelecidos para os serviços da enfermagem e propor medidas necessárias à melhoria na área da sua especialidade;</li><li>· Executa cuidados da enfermagem;</li><li>· Presta apoio técnico, em matéria de sua competência e especialidade, aos serviços do SNS;</li><li>· Colabora na definição de políticas, programação e avaliação das atividades no domínio da enfermagem;</li><li>· Emite parecer e presta informações em matéria da enfermagem, a pedido dos departamentos governamentais, visando a tomada de decisões sobre medidas de políticas de gestão;</li><li>· Administra adequada e pontualmente os medicamentos prescritos pelo médico;</li></ul> |

### 3. PRINCIPAIS ATIVIDADES

- Praticar atos e realizar procedimentos da enfermagem aos pacientes;
- Realizar a triagem dos utentes;
- Preencher os prontuários com registro das observações, tratamentos executados e ocorrências verificadas;
- Formular diagnóstico da enfermagem;
- Avaliar os cuidados da enfermagem prestados, efetuando os respectivos registros e analisando os fatores que contribuíram para os resultados obtidos;
- Monitorar o estado de saúde do paciente;
- Reavaliar as necessidades do utente em cuidados da enfermagem;
- Participar em estudos e propor 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;
- Promover e participar na avaliação das necessidades da população e dos recursos existentes em matéria da enfermagem;
- Colaborar na definição, divulgação, avaliação e concretização das políticas ou diretivas formativas do estabelecimento ou serviço;
- Colaborar 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;
- Estudar e propor critérios que permitam adequar recursos humanos existentes às necessidades identificadas, mediante prioridades estabelecidas;
- Orientar e supervisionar, 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;
- Participar em júris dos concursos relativos ao Pessoal da Enfermagem, quando designado, nos termos previstos no respetivo PCFR; e
- Exercer outras atividades compatíveis com as suas competências técnicas e comportamentais que lhe forem incumbidas pelo seu superior hierárquico

|                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4. PRINCIPAIS RESULTADOS</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atualização de Prontuários;</li> <li>- Encaminhamentos para médicos; e</li> <li>- Registos de vacinação.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO</b>                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>1. Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos</b> | <p>Licenciatura em enfermagem;</p> <p>Especialidade em enfermagem; e</p> <p>Inscrição na Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OEBFCV).</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 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, nos termos da lei e do respetivo PCFR                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>4. 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>5. Natureza, autonomia e alcance das decisões</b>            | <p>O titular dispõe de autonomia na realização das atividades inerentes a boa execução das suas atividades da enfermagem.</p> <p>Os objetivos e os resultados esperados são fixados pelas chefias de acordo com as diretrizes do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.</p>                                                                                          |
| <b>6. Responsabilidade pelo trabalho de outros</b>              | N/A (Não Aplicável)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>7. Relações funcionais internas</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Tem relações funcionais com todos os serviços centrais do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde; e</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 dos serviços da saúde.</li> </ul>                         |

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8. 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; e</li><li>· Autoridades judiciais.</li></ul>                                                                                   |
| <b>9. 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 médica eletrónica;</li><li>· Guia de prática clínica; e</li><li>· Ferramentas de educação médica.</li></ul>           |
| <b>10- Responsabilidade, tipo e consequências dos erros</b> | <p>O Enfermeiro Especialista assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas atividades de prestação de cuidados da 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 IV****(A que se refere o n.º 5 do artigo 10º)****MAPA DE TRANSIÇÃO DO PESSOAL DA ENFERMAGEM PARA A NOVA  
MODALIDADE DE VÍNCULO**

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

**ANEXO V****(A que se refere o n.º 1 do artigo 13º)****TABELA ÚNICA DE REMUNERAÇÕES TRANSITÓRIA**

| NÍVEL DE REMUNERAÇÃO |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |              |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|
| GEF                  | I       | II      | III     | IV      | V       | VI      | VII     | VIII    | IX      | X       | INCREMENTO   |
| <b>10</b>            | 253 000 | 257 500 | 262 000 | 266 500 | 271 000 | 275 500 | 280 000 | 284 500 | 289 000 | 293 500 | <b>4 500</b> |
| <b>9</b>             | 217 000 | 221 000 | 225 000 | 229 000 | 233 000 | 237 000 | 241 000 | 245 000 | 249 000 | 253 000 | <b>4 000</b> |
| <b>8</b>             | 185 500 | 189 000 | 192 500 | 196 000 | 199 500 | 203 000 | 206 500 | 210 000 | 213 500 | 217 000 | <b>3 500</b> |
| <b>7</b>             | 158 500 | 161 500 | 164 500 | 167 500 | 170 500 | 173 500 | 176 500 | 179 500 | 182 500 | 185 500 | <b>3 000</b> |
| <b>6</b>             | 136 000 | 138 500 | 141 000 | 143 500 | 146 000 | 148 500 | 151 000 | 153 500 | 156 000 | 158 500 | <b>2 500</b> |
| <b>5</b>             | 91 000  | 96 000  | 101 000 | 106 000 | 111 000 | 116 000 | 121 000 | 126 000 | 131 000 | 136 000 | <b>5 000</b> |
| <b>4</b>             | 73 000  | 75 000  | 77 000  | 79 000  | 81 000  | 83 000  | 85 000  | 87 000  | 89 000  | 91 000  | <b>2 000</b> |
| <b>3</b>             | 55 000  | 57 000  | 59 000  | 61 000  | 63 000  | 65 000  | 67 000  | 69 000  | 71 000  | 73 000  | <b>2 000</b> |
| <b>2</b>             | 37 000  | 39 000  | 41 000  | 43 000  | 45 000  | 47 000  | 49 000  | 51 000  | 53 000  | 55 000  | <b>2 000</b> |
| <b>1</b>             | 19 000  | 21 000  | 23 000  | 25 000  | 27 000  | 29 000  | 31 000  | 33 000  | 35 000  | 37 000  | <b>2 000</b> |

**MINISTÉRIO DO MAR****Portaria n.º 26/2025  
de 03 de julho**

**Sumário:** Aprova o Regulamento geral de funcionamento das lotas, bem como dos postos de recolha e veículos de recolha autorizados.

O Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à primeira venda de pescado fresco em lota, prevê no seu artigo 19º, que o regulamento geral de funcionamento das lotas, bem como dos postos de recolha e veículos de recolha, contemplando nomeadamente, os procedimentos e meios envolvidos no leilão, seja aprovado por portaria do membro do Governo responsável pelo sector das pescas.

Nestes termos, tendo sido ouvidos os organismos representativos do setor das pescas;

Ao abrigo do disposto no artigo 19º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro; e

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do artigo 205º e pelo n.º 3 do artigo 264º da Constituição, manda o Governo, pelo Ministro do Mar, o seguinte:

**Artigo 1º****Aprovação**

É aprovado o Regulamento geral de funcionamento das lotas, postos de recolha e veículos de recolha autorizados, constante do Anexo presente à Portaria, da qual faz parte integrante.

**Artigo 2.º****Entrada em vigor**

A presente Portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Gabinete do Ministro do Mar, em Mindelo, aos 3 de julho de 2025. — O Ministro do Mar, *Jorge Pedro Maurício dos Santos*.

**Anexo****Regulamento geral de funcionamento das lotas, postos de recolha e veículos de recolha autorizados****CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS****Artigo 1.º****Objeto**

O presente Regulamento estabelece os procedimentos e meios envolvidos nas operações inerentes à primeira venda de pescado fresco descarregado nas lotas, bem como ao funcionamento geral das lotas, postos de recolha e veículos de recolha autorizados.

**Artigo 2.º****Âmbito**

O presente Regulamento aplica-se a todas as operações de primeira venda de pescado fresco descarregado nas lotas, postos de recolha e veículos de recolha, bem como aos respetivos intervenientes.

**Artigo 3.º****Definições**

Além das definições previstas no Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, que aprova o regime jurídico da primeira venda de pescado fresco, para efeitos do presente Regulamento, entende-se por:

- a) «Leilão», a operação de venda do pescado fresco admitido em lota e colocado no local de exposição, que se inicia pelo anúncio visível ou audível, do número de lote, espécie, peso, frescura, embarcação e tamanho, bem como do valor do início da venda, sucedendo-se, eletrónica ou verbalmente, a contagem, em princípio decrescente, até ser obtido o primeiro sinal de compra;
- b) «Armador/operador», a pessoa singular ou coletiva que se dedica à atividade de apanha de recursos marinhos;
- c) «Serviço de primeira venda de pescado», o conjunto de operações inerentes à realização do leilão do pescado fresco entregue na lota para primeira venda;

d) «Sinal de compra», o acionamento de dispositivo eletrônico tendo por finalidade indicar um determinado valor ou gesto inequívoco, na expressão verbal apropriada e audível;

e) «Zona de entrega», a área, no interior da lota, na qual são colocadas as caixas de pescado já vendidas em leilão, para posteriormente serem entregues aos respectivos compradores ou aos seus representantes.

#### Artigo 4.º

#### **Acesso às instalações**

Apenas é permitido o acesso e permanência nas instalações das lotas, e postos de recolha às entidades seguintes:

a) Funcionários e agentes dos serviços competentes do departamento governamental responsável pela administração das pescas ou outras entidades oficiais, legalmente autorizados e devidamente uniformizados ou equipados;

b) Armadores/operadores, organizações de armadores/operadores, grossistas, retalhistas, industriais de pescado, industriais de hotelaria e de restauração, bem como as associações representativas dos comerciantes ou os seus representantes, nos termos do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro;

c) Quaisquer outras entidades ou pessoas, desde que devidamente autorizadas pela entidade habilitada à gestão da lota.

### CAPÍTULO II

#### **FUNCIONAMENTO**

##### Secção I

##### **Lotas**

##### Artigo 5.º

##### **Horários**

1. O horário de funcionamento das lotas, bem como das respetivas operações de primeira venda de pescado fresco, é fixado pela entidade habilitada à sua gestão, ouvida a Comissão Consultiva, prevista no artigo 17º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, tendo em conta os hábitos locais dos armadores/operadores, o volume habitual de pescado comercializado, o interesse das atividades comerciais dependentes do funcionamento daquelas infraestruturas, bem como a

racionalidade econômica da atividade.

2. O horário fixado, nos termos do disposto no número anterior, é publicitado no sítio da internet da entidade habilitada à gestão a lota e afixado em local visível na lota respectiva.

### Artigo 6.º

#### **Entrada do pescado nas lotas**

1. A entrada do pescado nas lotas é processada pela ordem seguinte:

a) Pescado descarregado, proveniente de embarcações de convés aberto, sem cabine e apanhadores, pela ordem das espécies seguintes:

i) Pequenos pelágicos;

ii) Demersais;

iii) Grandes pelágicos.

b) Pescado descarregado, por ordem de chegada, pelas restantes embarcações que descarreguem no cais de descarga do porto, onde se situem as instalações da lota, pela ordem das espécies definida na alínea anterior;

c) Pescado proveniente dos postos de recolha, transportado nos termos previstos no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, pela respetiva ordem de chegada às instalações da lota.

2. Nas lotas com pesagem direta para venda, a entrada do pescado processa-se nos termos definidos nas alíneas a) e b) do número anterior.

3. Nas lotas com pré-pesagem, o pescado é pesado pela ordem de chegada das embarcações e, no caso de chegadas simultâneas, nos termos previstos no n.º 1.

4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, tem prioridade de entrada nas lotas todo o marisco, pela respetiva ordem de chegada às instalações da lota.

5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, por acordo escrito entre as partes, por usos ou costumes do porto onde se situem as instalações da lota, a ordem de descarga do pescado pode ser alterada.

6. Por motivos de força maior, devidamente justificados, o responsável pela lota pode alterar a ordem de entrada do pescado prevista nos números 1 a 4.

### Artigo 7.º

#### **Instalações frigoríficas e reservatórios de marisco**

1. As câmaras de conservação de pescado refrigerado e os reservatórios de conservação de marisco vivo, existentes nas lotas, são para uso prioritário de pescado e marisco que aguardam a primeira venda em lota.
2. Exceto em casos devidamente autorizados pela autoridade higio sanitária, só pode ser armazenado nas câmaras de refrigerados, nos termos do disposto artigo seguinte, o pescado que se encontre em perfeito estado de conservação e devidamente acondicionado em gelo.
3. Só podem ser armazenados mariscos vivos nos reservatórios de marisco.
4. É proibido outro tipo de utilização dos equipamentos referidos nos números anteriores.

### Artigo 8.º

#### **Acondicionamento do pescado**

1. Os recipientes necessários ao acondicionamento do pescado deverão ser levantados na lota pelos armadores/operadores e compradores, mediante a assinatura de um registo de levantamento a fornecer pelo responsável da lota.
2. Os recipientes referidos no número anterior, após utilização, deverão ser entregues ao responsável da lota, no prazo máximo de 48 horas após a sua recolha e nas mesmas condições em que se encontravam no ato de levantamento.
3. Os utilizadores são responsáveis pela danificação ou extravio dos recipientes, devendo, quando tal aconteça, proceder à sua substituição ou pagamento do respetivo preço de mercado.

### Artigo 9.º

#### **Classificação do pescado**

1. Sem prejuízo da legislação aplicável em matéria de rastreabilidade, a classificação do pescado fresco que se destina à primeira venda, no que respeita à espécie, calibragem, modo de apresentação e grau de frescura é da responsabilidade do produtor.
2. É da responsabilidade do armador/operador fornecer informação à entidade habilitada à gestão da lota sobre:
  - a) A embarcação a que pertence o pescado;
  - b) A arte de pesca utilizada na captura;

- c) Zona e subzona de pesca;
- d) A espécie;
- e) O calibre;
- f) O grau de frescura.

3. Caso o pescado fresco que se destina à primeira venda não se encontre corretamente classificado, nos termos previstos no número anterior, a entidade habilitada à gestão da lota pode recusar a respetiva receção, devolvendo-o ao respetivo armador/operador para a sua correta classificação.

4. O armador/operador é responsável, perante a entidade habilitada à gestão da lota, por prejuízos causados na sequência da má classificação do pescado, incluindo reclamações de terceiros que resultem em anulações de vendas, segundas vendas ou inutilizações.

#### Artigo 10.º

##### **Venda do pescado**

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 5.º, no artigo 10.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, a venda do pescado é feita por leilão presencial ou virtual, com recurso a meios verbais ou eletrónicos, nos termos dos artigos seguintes.

2. O leilão consiste na operação de venda do pescado admitido em lota e colocado no local de exposição, provido de boas condições de visibilidade, a qual se inicia pelo anúncio, visível ou audível, do número de lote, espécie, peso, frescura e tamanho, embarcação de que se trata, bem como do valor do início da venda, sucedendo-se, verbal ou eletronicamente, a contagem decrescente, até ser obtido o primeiro sinal de compra.

3. A primeira venda de pescado fresco é efetuada por recipiente, ou por grupo de recipientes, pertencentes ao mesmo lote, sempre que seja necessário e mediante anúncio prévio, que contém exemplares da mesma espécie, com o mesmo calibre e grau de frescura, pertencentes a uma embarcação.

4. A venda do pescado nas lotas é feita pela ordem seguinte das espécies seguintes:

- a) Marisco;
- b) Moluscos;
- c) Pequenos pelágicos;

d) Demersais;

e) Grandes pelágicos.

5. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a venda do pescado nas lotas é feita pela ordem seguinte:

a) Pescado descarregado proveniente de embarcações de convés aberto, sem cabine e apanhadores, seguida das embarcações providas de cabine que descarreguem no cais de descarga do porto, onde se situem as instalações da lota, por ordem de chegada;

b) Pescado proveniente dos postos de recolha, transportado nos termos previstos no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, pela respetiva ordem de chegada às instalações da lota, pela ordem definida na alínea anterior.

6. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a ordem de venda do pescado pode ser alterada:

a) Por acordo das partes;

b) Por usos e costumes do porto onde se situem as instalações da lota;

c) Por motivos de força maior, devidamente justificados, pela entidade habilitada à gestão da lota.

7. Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, ou caso o armador/operador ceda o seu lugar na venda a outro armador/operador, sem o respetivo acordo da entidade habilitada à gestão da lota ou, por qualquer comportamento, provocar a interrupção da operação de venda, a venda do respetivo pescado ocorre em último lugar.

### Artigo 11.º

#### **Leilão verbal**

1. No caso de leilão verbal, a licitação inicia-se com a contagem decrescente, por meio adequado a ser audível para todos os interessados, até ser ouvido o sinal de compra.

2. O sinal de compra pronunciado logo após a proclamação do pregão inicial é nulo, devendo a licitação ser retomada de imediato por um valor mais elevado correspondente à um incremento do valor inicial.

3. Os valores de início de licitação serão os mais elevados alcançados pelas mesmas espécies no dia anterior, ou os indicados pelo armador/operador ou seu representante.

4. No caso de pescado cujo preço esteja sujeito a tabelamento, a fixação do mesmo deverá ter em conta esses limites em situações especiais e devidamente justificadas.
5. Compete à entidade habilitada à gestão da lota a decisão de suspensão, anulação e repetição da licitação.
6. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o armador/operador do lote em licitação, ou seu representante, pode determinar a suspensão ou anulação da licitação.
7. Quando se verificar a situação referida no número anterior, a licitação será reiniciada a partir do valor mais elevado.
8. Caso, na situação previstas nos n.ºs 6 e 7, o pescado não seja leiloado por valor mais alto do que aquele em que estava quando foi interrompida a licitação, o mesmo considera-se vendido ao armador/produtor ou seu representante que interrompeu o leilão, pelo valor licitado no momento da interrupção.
9. O pescado parcialmente danificado será vendido com a indicação da sua qualidade e estado.

#### Artigo 12.º

#### **Leilão eletrônico**

1. No caso de leilão eletrônico, o sinal de compra consiste na ativação de mecanismo que produza sinal inequívoco da vontade de adquirir.
2. Ao leilão eletrônico, aplicam-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo anterior.

#### Artigo 13.º

#### **Leilão online**

1. No leilão online, o sinal de compra corresponde à ativação remota de compra disponibilizado, para o efeito, pela entidade habilitada à gestão da lota aos compradores inscritos.
2. Apenas podem participar no sistema de leilão online os compradores devidamente habilitados e inscritos nas bases de dados da entidade habilitada à gestão da lota.
3. Os lotes de pescado adquiridos são conduzidos pela entidade habilitada à gestão da lota à zona de entrega, após a respetiva venda, sendo o pescado levantado por entidade devidamente autorizada e credenciada pelo comprador online.
4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, são aplicáveis ao leilão online as disposições previstas no artigo 10.º.

**Artigo 14.º****Ordens de compra antecipadas**

1. As ordens de compra antecipadas, nos termos previstos no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, são entregues, em documento físico ou online, na entidade habilitada à gestão da lota, com o mínimo de 2 dias úteis de antecedência, em relação à data da venda, indicando as respectivas espécies, graus de frescura, tamanhos, quantidade máxima pretendida e preços, podendo ainda apresentar as embarcações pretendidas.
2. Quando, no decorrer do leilão, não seja dado sinal de compra acima do preço indicado na ordem de compra, por parte de um comprador, considera-se o pescado vendido ao emissor da ordem de compra, pelo preço nela indicado.

**Artigo 15.º****Contratos de abastecimento direto**

1. Os contratos de abastecimento direto, verificando-se o cumprimento dos requisitos previstos no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro, devem indicar a embarcação, as respectivas espécies, tamanhos, preços, período de vigência e local de descarga, devendo também indicar as quantidades pretendidas, caso não esteja em causa a quantidade total existente na embarcação.
2. Os contratos de abastecimento referidos no número anterior devem ser submetidos, pelos outorgantes, para validação pela entidade habilitada à gestão da lota, através de plataforma eletrónica disponibilizada pelo efeito por aquela entidade ou por e-mail, com uma antecedência mínima de 24 horas, em relação à data de início do contrato, sob pena de não ser emitida a respetiva validação.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os contratos de abastecimento podem ser submetidos em formato papel, para validação pela entidade habilitada à gestão da lota, desde que com uma antecedência mínima de 48 horas, em relação à data de início do contrato, sob pena de não ser emitida a respetiva validação.
4. Quaisquer alterações aos contratos de abastecimento são, obrigatoriamente, comunicadas à entidade habilitada à gestão da lota, com a antecedência mínima de 72 horas.
5. Salvo autorização formal expressa da entidade habilitada à gestão da lota, não é permitido o armazenamento, ainda que provisório, de pescado transacionado ao abrigo de contratos de abastecimento nas instalações da lota.

**Artigo 16.º****Inibição**

Os responsáveis, colaboradores e agentes da entidade habilitada à gestão da lota estão impedidos de licitar pescado para comercialização, bem como de representar qualquer comprador na compra de pescado em lota.

**Artigo 17.º****Entrega do pescado**

1. Após a venda, o pescado é entregue ao comprador, ou ao seu representante, acompanhado da respetiva fatura ou documento equivalente.

2. O pescado fresco vendido deve ser acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Identificação completa do armador/operador, designadamente nome, morada completa e número de identificação fiscal;
- b) Nome científico da espécie, bem como a respetiva designação comercial;
- c) Zona e subzona de captura;
- d) Categoria de frescura e categoria de calibragem;
- e) Peso;
- f) Categoria da arte de pesca;
- g) Data de expedição;
- h) Identificação completa do expedidor, designadamente nome, morada completa, número de identificação fiscal;
- i) Identificação completa do comprador, designadamente nome, morada completa, número de identificação fiscal.

3. Apenas são admitidas reclamações sobre o pescado adquirido, por parte do comprador, ou do seu representante, até ao ato da respetiva entrega.

4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de reclamação com fundamento na incorreta classificação do pescado, o armador poderá ser responsabilizado, em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 9º.

**Artigo 18.º****Controlo higiossanitário**

1. O controlo higiossanitário do pescado, a decisão sanitária e do destino a dar ao pescado não conforme, cabem às autoridades competentes em matéria de segurança alimentar.
2. A entidade habilitada à gestão da lota assegura o cumprimento dos requisitos relativos à higiene, segurança e qualidade dos produtos, em conformidade com as normas aprovadas no licenciamento sanitário, bem como à manutenção de Sistemas de Gestão de Segurança de Alimentos baseados nos princípios HACCP (Hazard Analysis And Critical Control Points) ou sistemas equivalentes, no interior das respetivas instalações.
3. O armador/operador é responsável por todos os custos associados à destruição do pescado rejeitado.

**Artigo 19º****Taxas**

As taxas de primeira venda, bem como os preços a pagar pelos serviços prestados e uso das instalações afetas à lota, são fixadas por Portaria do membro do Governo responsável pelo setor das pescas, sob proposta económica e financeira da entidade habilitada à gestão da lota, ouvida a Comissão Consultiva, nos termos dos artigos 16º e 17º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro.

**Secção II****Postos de recolha autorizados****Artigo 20.º****Serviços**

1. Nos postos de recolha do pescado, são prestados os serviços seguintes:
  - a) Receção, pesagem e produção de registos associados, conservação e transferência para a lota de destino;
  - b) Controlo das vendas realizadas por contrato de abastecimento direto;
  - c) Emissão de documentos de acompanhamento do pescado;
  - d) Venda e fornecimento de gelo.

2. Na venda e fornecimento de gelo, tem prioridade o fornecimento do gelo necessário para boa conservação do pescado descarregado para as lotas, seguida do gelo para uso a bordo das embarcações de pesca profissional, e do gelo destinado à utilização na comercialização e transformação do pescado e, finalmente, do gelo destinado a outros fins.
3. As câmaras de conservação de refrigerados e os reservatórios de conservação de marisco vivo, existentes em postos de recolha, são para uso exclusivo de pescado e marisco, que aguardam a primeira venda em lota ou a venda direta ao consumidor, nos termos previstos em legislação especial.
4. É aplicável ao armazenamento do pescado nas câmaras de conservação de refrigerados e nos tanques de conservação de marisco vivo o disposto no artigo 7.º.
5. Nos postos de recolha referidos nos números anteriores podem ser prestados outros serviços não compreendidos nos n.ºs 1 e 3, em condições a acordar, caso a caso, com os interessados.

#### Artigo 21.º

##### **Horários**

1. O horário de funcionamento dos postos de recolha de pescado é fixado pelo responsável pela sua gestão, tendo em conta os hábitos locais dos produtores, o volume habitual de pescado, a sazonalidade da captura das espécies, o interesse das atividades comerciais dependentes do funcionamento daquelas infraestruturas, bem como a racionalidade económica da atividade.
2. O horário fixado, nos termos do disposto no número anterior, é publicitado no sítio da internet da entidade responsável pela sua gestão e afixado em local visível no posto de recolha respetivo.

#### Secção III

##### **Veículos de recolha autorizados**

#### Artigo 22.º

##### **Serviços**

Nos veículos de recolha, são prestados os serviços seguintes:

- a) Transporte de pescado fresco dos postos de recolha ou lota, para a lota onde o mesmo será leilado.
- b) Outros serviços não compreendidos no número anterior, devidamente autorizados pela entidade habilitada à gestão da lota.

**Artigo 23.º****Horários**

1. O horário de funcionamento do serviço de recolha de pescado é fixado pelo responsável do posto de recolha, ouvida a entidade habilitada à gestão da lota, tendo em conta os hábitos locais dos produtores, volume habitual do pescado descarregado, os horários das lotas e a racionalidade económica da atividade da entidade gestora do posto de recolha.
2. O horário fixado, nos termos do disposto no número anterior, é publicitado no sítio da internet do posto de recolha, se houver, e afixado em local visível no posto de recolha e lota a que respeitar.

**Artigo 24.º****Protocolos para transporte de pescado**

As entidades responsáveis pela gestão das lotas podem celebrar protocolos com entidades ligadas ao sector, tendo por objeto o serviço de recolha, conservação e transporte de pescado, desde o porto de descarga até à lota em que será transacionado, nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 55/2024, de 5 de novembro.



**I Série**  
**BOLETIM OFICIAL**  
Registo legal, nº2/2001  
de 21 de Dezembro de 2001

