

Quarta-feira, 14 de janeiro de 2026

I Série  
Número 4



# BOLETIM OFICIAL

## CONSELHO DE MINISTROS

### Decreto-Lei n.º 2/2026

Cria a carreira do regime especial do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica do Serviço Público de Saúde (SPS) e aprova o respetivo Plano de Carreira, Função e Remuneração (PCFR). 2

### Decreto-Lei n.º 3/2026

Cria a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde e aprova o respetivo Plano de Carreira, Funções e Remunerações. 67

## MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

## MINISTÉRIO DA MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### Portaria Conjunta n.º 2/2026

Aprova o Regulamento de Organização e Funcionamento do Centro Nacional de Mediação e Arbitragem de Cabo-Verde (CNMA-CV) e o respetivo quadro do pessoal. 107

## CONSELHO DE MINISTROS

### Decreto-Lei n.º 2/2026 de 14 de janeiro

**Sumário:** Cria a carreira do regime especial do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica do Serviço Público de Saúde (SPS) e aprova o respetivo Plano de Carreira, Função e Remuneração (PCFR).

O Governo da X Legislatura assumiu, perante os cabo-verdianos, o compromisso de colocar a saúde no centro das políticas públicas, investindo não apenas em infraestruturas e equipamentos, mas sobretudo na valorização dos recursos humanos que sustentam o funcionamento do Sistema Nacional de Saúde (SNS). Entre esses profissionais, os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica ocupam uma posição estratégica, sendo responsáveis por garantir diagnósticos céleres e fiáveis, terapias adequadas e apoio direto às equipas médicas e de enfermagem.

O presente diploma orienta-se por princípios de justiça e equidade, ao assegurar que os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica tenham uma carreira própria, ajustada à relevância e à complexidade das suas funções. A criação desta carreira especial traduz-se na modernização do setor público de saúde, na aproximação às melhores práticas internacionais e no fortalecimento de uma Administração Pública que valoriza os seus trabalhadores e presta melhores serviços à população.

Com este diploma, o Governo responde a uma reivindicação histórica e justa: garantir que o trabalho altamente qualificado destes profissionais seja devidamente reconhecido, quer no plano remuneratório, quer no plano da progressão profissional. A introdução de ganhos salariais concretos, a transição para um regime mais estável e transparente, bem como a valorização do mérito como critério essencial de evolução na carreira, têm um impacto direto na motivação e na dignidade destes trabalhadores.

Do ponto de vista político, esta medida reforça a confiança no Estado, consolida a paz social no setor da saúde e contribui para melhorar a qualidade dos cuidados prestados aos cidadãos, tornando visível o compromisso do Governo em colocar as pessoas e o bem-estar coletivo no centro da ação pública.

O diploma cria a carreira especial do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica e aprova o respetivo Plano de Carreira, Função e Remuneração (PCFR), estabelecendo:

- Uma carreira com uma função, mas pluricategorial, com exigência mínima de licenciatura, alinhada com as novas exigências do setor;
- Um enquadramento remuneratório compatível com a Tabela Única de Remuneração (TUR) da Administração Pública, traduzindo-se em ganhos salariais imediatos e em perspetivas de progressão baseadas no mérito e no desempenho;

- A regularização das pendências de promoção de técnicos atualmente enquadrados no regime geral, corrigindo injustiças acumuladas ao longo dos anos;
- Regras claras de recrutamento e seleção, estágio probatório e ingresso, em linha com o novo Regime Jurídico do Emprego Público;
- A salvaguarda de direitos adquiridos e a previsão de suplementos remuneratórios, incluindo um subsídio de risco, reconhecendo as condições de exigência e exposição inerentes às funções.

Foram auscultados a Ordem dos Médicos de Cabo Verde (OMC), a Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OENFCV) e os sindicatos representativos da classe.

Assim,

Nos termos do artigo 113º da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março, alterada pala Lei n.º 49/X/2025, de 07 de abril; 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**

#### **Criação**

É criada a carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica do Serviço Público da Saúde (SPS), que integra o regime especial da Administração Pública.

### **Artigo 2º**

#### **Aprovação**

É aprovado o Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica do Serviço Público de Saúde (SPS), publicado em anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

### **Artigo 3º**

#### **Descrição da função**

Até à aprovação do Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, a descrição da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é o que consta do anexo II ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

## Artigo 4º

### **Concursos de recrutamento e seleção pendentes**

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

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

## Artigo 5º

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

1 - Os agentes que estejam a desempenhar a função em qualquer uma das áreas de exercício profissional previstas no n.º 1 do artigo 48º do PCFR ora aprovado e que se encontram vinculados por contratos individuais de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, celebrados antes da entrada em vigor do presente diploma, devido ao caráter transitório da função, na transição, ficam enquadrados no regime de emprego, mediante contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, sujeitos ao regime estabelecido no PCFR ora aprovado sobre o limite de renovações e a caducidade automática.

2 - Para efeitos de contagem do prazo de caducidade automática dos contratos individuais 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 6º

### **Regularização de pendências de promoção do pessoal técnico da carreira do regime geral com funções de diagnóstico e terapêutica na transição para o PCFR**

1 - São regularizadas, na transição para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, as pendências de promoção do pessoal técnico da carreira do regime geral da Administração Pública pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, desde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, possui curso superior legalmente reconhecido que confira grau mínimo de licenciatura nas áreas de exercício profissional de diagnóstico e terapêutica, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 48º do PCFR em anexo.

2 - Consideram-se pendências de promoção as situações em que o pessoal técnico a que se refere

o número anterior 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 - O pessoal técnico referido no n.º 1 que vai transitar para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica:

- a) Com mínimo de cinco e máximo de dez anos de serviço efetivo e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, tem direito a uma promoção relativa a esse período;
- b) Com tempo mínimo de serviço efetivo superior a dez até ao máximo de quinze anos e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, tem direito a duas promoções relativas a esse período; e
- c) Com tempo de serviço efetivo superior a quinze anos e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, tem direito a três promoções relativas a esse período.

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

- 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
- 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 pessoal técnico 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 7º

#### **Transição do pessoal técnico da carreira do regime geral que exerce atividades de diagnóstico e terapêutica para PCFR e carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica**

O pessoal técnico da carreira do regime geral da Administração Pública pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, à data da entrada em vigor do

presente diploma, possuir curso superior legalmente reconhecido que confere o grau mínimo de licenciatura nas áreas de exercício profissional de diagnóstico e terapêutica, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 48º do PCFR em anexo, e vem exercendo funções nessas áreas, transita para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, de forma automática, de acordo com o enquadramento previsto na lista nominativa definitiva de transição publicada.

#### Artigo 8º

##### **Situação e transição do pessoal assistente técnico da carreira do regime geral que exerce atividades de diagnóstico e terapêutica**

1 - O pessoal assistente técnico da carreira do regime geral da Administração Pública pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, possui curso superior legalmente reconhecido que confere o grau mínimo de licenciatura nas áreas de exercício profissional de diagnóstico e terapêutica, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 48º do PCFR em anexo, e vem exercendo funções nessas áreas, transita para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, de forma automática, de acordo com o enquadramento previsto na lista nominativa definitiva de transição publicada.

2 - O pessoal assistente técnico da carreira do regime geral da Administração Pública pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, não possui curso superior legalmente reconhecido que confere o grau mínimo de licenciatura nas áreas de exercício profissional de diagnóstico e terapêutica, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 48º do PCFR em anexo, e vem exercendo funções nessas áreas, mantém-se na mesma carreira, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 - O pessoal a que se refere o número anterior pode, no entanto, transitar para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, se concluir curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura nas áreas de exercício profissional de diagnóstico e terapêutica, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 48 do PCFR em anexo, até 31 de dezembro de 2030.

4 - O Governo, através do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, deve criar as condições mínimas necessárias para que o pessoal a que se refere o presente artigo e exerce funções nas ilhas que não possuem estruturas universitárias possam frequentar e concluir atempadamente o curso superior, sem prejuízo do recurso por parte do mesmo pessoal aos outros mecanismos legais, nomeadamente os previstos no regime jurídico de capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos da Administração Pública, de formação profissional e do sistema de financiamento de formação profissional.



## Artigo 9º

### **Modalidade de vinculação na transição para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica**

1 - O pessoal técnico e assistente técnico das carreiras do regime geral da Administração Pública pertencentes ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, reúnem os requisitos previstos, respetivamente, nos artigos 7º e 8º, n.º 1, e se encontram vinculados por nomeação definitiva, transitam para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, sem outras formalidades, e passam a estar vinculados mediante contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, com o conteúdo decorrente do presente diploma, mantendo-se, porém, as causas de cessação do vínculo de emprego público em vigor à data do provimento na Administração Pública.

2 - O pessoal técnico e assistente técnico das carreiras do regime geral da Administração Pública recrutados e selecionados por concurso e pertencentes ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, reúnem, respetivamente, os requisitos previstos nos artigos 7º e 8º, n.º 1, e se encontram vinculados no regime de emprego, por contrato individual de trabalho a termo, e em exercício de funções com caráter de permanência nas estruturas de saúde com tempo de serviço efetivo igual ou superior a um ano, transitam para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, sem outras formalidades, e passam a estar vinculados mediante contrato individual de trabalho por tempo indeterminado com o conteúdo decorrente do presente diploma.

3 - O pessoal técnico e assistente técnico das carreiras do regime geral da Administração Pública pertencentes ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, reúnem os requisitos previstos, respetivamente, nos artigos 7º e 8º, n.º 1, e se encontram vinculados por contrato individual de trabalho a termo certo, e em exercício de funções com caráter transitório nas estruturas de saúde, de forma contínua, por período igual ou inferior a três anos, permanece vinculado no regime de emprego com o conteúdo decorrente do presente diploma.

4 - Findo o período referido no número anterior, se se constatar que a função que o pessoal técnico e assistente técnico vinham exercendo é permanente, devem os mesmos ser submetidos a procedimento concursal para ingresso em regime de carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, com isenção de estágio probatório, tendo prioridade na contratação, em caso de igualdade de classificação com os demais candidatos.

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

## Artigo 10º

### **Lista nominativa de transição**

1 - A lista de transição do pessoal técnico e pessoal assistente técnico a que se refere o n.º 1 do artigo 8º das carreiras do regime geral da Administração Pública pertencentes ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde habilitados para transição para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é nominativa e deve indicar a situação atual de cada um à data da transição e o seu enquadramento na nova carreira.

2 - Previamente à elaboração da lista nominativa 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 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 um:

- 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 - Habilidades 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 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

5 - Ao pessoal técnico referido no n.º 1 que se encontra em situação de mobilidade especial é, igualmente, aplicável, na parte adequada, o disposto nos números anteriores.

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

#### Artigo 11º

#### **Processo de elaboração e homologação da lista nominativa de transição**

1 - O processo de elaboração da lista nominativa de transição, na sequência da aprovação do PCFR do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica ora aprovado, tramita em seis etapas:

- a) Etapa 1 - No prazo de quarenta e cinco dias, a contar da publicação do PCFR do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, o serviço central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde procede à elaboração da lista nominativa provisória de transição, 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 técnicos de saúde abrangidos pelo presente diploma, 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 nominativa de transição definitiva e submetê-la ao membro de Governo da tutela para aprovação;

c) Etapa 3 - A lista nominativa de transição definitiva 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica ora aprovado e dos princípios gerais sobre a elaboração da lista nominativa 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 nominativa definitiva homologada e do extrato do despacho proferido pelo respetivo membro de Governo que autoriza a sua publicação.

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

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

## Artigo 12º

### **Tabela Única de Remuneração**

1 - O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica fica sujeito à Tabela Única de Remuneração (TUR) da Administração Pública aprovada por diploma próprio.

2 - A TUR do pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica produz efeitos a partir do dia 1 de março de 2025.

## Artigo 13º

### **Enquadramento salarial**

1 - O montante mínimo da remuneração base a ser atribuído ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, com curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura nas áreas de exercício profissional de diagnóstico e terapêutica, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 48º do PCFR ora aprovado, é o correspondente ao primeiro nível do Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) 5 da TUR.

2 - O montante mínimo da remuneração base a ser atribuído ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, sem curso superior legalmente reconhecido que confere o grau mínimo de licenciatura nas áreas de exercício profissional de diagnóstico e terapêutica, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 48º do PCFR ora aprovado, é o correspondente ao primeiro nível do GEF 4 da TUR da Administração Pública.

3 - O desenvolvimento profissional do pessoal a que se refere o número anterior ocorre nos termos previstos no Plano de Carreiras, Funções e Remunerações do pessoal que integra as carreiras do regime geral da Administração Pública.

4 - Na elaboração da lista nominativa de transição:

a) O enquadramento salarial do pessoal técnico da carreira do regime geral pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde abrangido pelo presente diploma é efetuado após a regularização das pendências de promoções 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; e

b) O enquadramento salarial do pessoal assistente técnico da carreira do regime geral pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde

abrangido pelo presente diploma é efetuado 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.

#### Artigo 14º

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

A implementação do novo sistema remuneratório definido na TUR da Administração Pública não pode resultar, em caso algum, na redução da remuneração base legalmente estabelecida que o Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica aufira 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 15º

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

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

#### Artigo 16º

#### **Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica em exercício de cargo eletivo ou político**

É garantido ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 respetiva carreira, 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 funções políticas.

#### Artigo 17º

#### **Situação de incompatibilidade**

1 - O pessoal técnico do regime geral da Administração Pública pertence ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que vai transitar para o PCFR e a

carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica e 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.

2 - O disposto no número anterior é, também, aplicável ao pessoal assistente técnico da do regime geral da Administração Pública pertence ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, data da entrada em vigor do presente diploma, esteja a desempenhar funções correspondentes às de Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

#### Artigo 18º

#### **Regime jurídico subsidiário**

Aplica-se subsidiariamente ao presente diploma e ao PCFR do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica ora aprovado o diploma legal que aprova o PCFR dos funcionários e agentes que integram as carreiras do regime geral da Administração Pública e os princípios estabelecidos na Lei das Bases do Sistema Nacional de Saúde (SNS).

#### Artigo 19º

#### **Vigência do regulamento, 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica publicado ao abrigo da legislação revogada pelo presente diploma.

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

- a) Os suplementos remuneratórios aplicáveis ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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;
- b) É garantido ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica um subsídio de risco no valor mensal de 13.000\$00 (treze mil escudos) e, produz efeitos a partir da entrada em vigor da remuneração base de enquadramento fixada na TUR da Administração Pública; e
- c) É, igualmente, garantido ao pessoal assistente técnico da carreira do regime geral da Administração Pública pertence ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, data da entrada em vigor do presente diploma, esteja a desempenhar funções correspondentes às de Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica nas estruturas de saúde o subsídio de risco no valor mensal de 13.000\$00

(treze mil escudos).

3 - Todas as referências mencionadas no regulamento a que se refere o n.º 1 ao diploma legal revogado pelo presente diploma entendem-se como sendo feitas para as correspondentes normas do PCFR ora aprovado e aplicável ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

#### Artigo 20º

#### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo 12º.

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

Promulgada em 12 de janeiro de 2026.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES.

## ANEXO I

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

### **Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica**

#### CAPÍTULO I

##### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

###### **Artigo 1º**

###### **Objeto**

O presente Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento profissional do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, que integra a carreira do regime especial da Administração Pública.

###### **Artigo 2º**

###### **Âmbito**

O presente PCFR aplica-se ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica em exercício efetivo de funções no Setor Público de Saúde (SPS).

###### **Artigo 3º**

###### **Conceitos**

Além de outros previstos no Regime Jurídico do Emprego Público e da Lei que estabelece as Bases do Serviço Nacional de Saúde (SNS), para o efeito do disposto no presente PCFR considera-se:

- a) APS, as estruturas de saúde vocacionadas para a atenção primária ou atenção primária de saúde ou de promoção de saúde e prevenção de doença;
- b) Estruturas de Saúde, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do Setor Público de Saúde (SPS);
- c) Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, aquele que é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções técnicas nas diversas áreas de exercício profissional das ciências aplicadas de saúde definidas no n.º 1 do artigo 48º, com exceção da medicina e da enfermagem, com caráter permanente ou transitório, nas estruturas de saúde do SPS e integra uma carreira do regime especial da Administração Pública



definida no presente PCFR;

- d) Setor Público de Saúde (SPS), o conjunto de instituições e serviços públicos de prestação de cuidados de saúde dependentes do membro do Governo responsável pela área da Saúde, incluindo todas as unidades públicas de promoção, prevenção, tratamento e reabilitação em matéria de saúde; e
- e) Serviço Nacional de Saúde (SNS), o conjunto integrado de todos os recursos humanos, financeiros e materiais de propriedade pública, privada ou mista que a administração central, as autarquias e outras entidades reúnem para assegurar o direito à saúde da população e, em particular, a prestação de cuidados de saúde adequados às suas necessidades.

#### Artigo 4º

#### Objetivos

O PCFR do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica visa, designadamente, os seguintes objetivos:

- a) Criar mecanismos de atração e retenção no SPS de Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica qualificado e com um perfil profissional ajustado ao desempenho das diferentes funções da respetiva carreira nas estruturas de saúde;
- b) Alinhar as políticas e práticas de gestão do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica com as melhores práticas nesse domínio, com destaque para a gestão da carreira com base na função que ela integra, na sua descrição e consequente determinação da remuneração com base na TUR da Administração Pública, aferida a partir do processo de avaliação das funções subjacente à política de remunerações;
- c) Clarificar as regras relativas à evolução profissional do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, não só no que diz respeito às condições e regras aplicáveis, com aos benefícios e processos de reconhecimento associados a essa evolução;
- d) Promover um desenvolvimento profissional do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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; e
- e) Modernizar e inovar a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica e o respetivo regime jurídico de desenvolvimento profissional, com vista a enfrentar, com profissionalismo, eficácia e eficiência, novos e futuros desafios profissionais.

## Artigo 5º

### **Princípios orientadores**

1 - O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 de saúde, em particular os médicos e enfermeiros cuja ação tenha conexão com a sua e participar em equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

2 - A gestão do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica;
- b) Gestão provisional, em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos que constituem o Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica;
- c) Eficácia, visando o melhor aproveitamento do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica qualificado pelas várias estruturas de saúde e pelos diferentes concelhos e ilhas.

## Artigo 6º

### **Descrição da função**

1 - A função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 de função conter elementos mínimos obrigatórios indicados no diploma que aprova o regime jurídico de descrição de funções na Administração Pública.

3 - Até à aprovação do Manual de Funções a que se refere o n.º 1 vigora a descrição da função que constitui o Anexo II ao diploma que aprova o presente PCFR.

4 - A descrição da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é obrigatória para todos os efeitos previstos na lei.

#### Artigo 7º

#### **Avaliação da função**

1 - A função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica deve previamente ser objeto de avaliação de funções, nos termos da lei.

2 - A avaliação da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 do Pessoal**

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

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

#### Artigo 9º

#### **Mapa de efetivos**

1 - O mapa de efetivos do Pessoal de Diagnóstico e Terapêutica é o documento que contém a indicação da função e do número de postos de trabalho dessa função de que as estruturas de saúde detêm, para o desenvolvimento das suas atividades num ano civil.

2 - 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica está afetado, contendo a indicação do número de postos de trabalho ocupados por aquele pessoal em efetivo exercício de funções.

#### Artigo 10º

#### **Fixação da remuneração base**

A remuneração base do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é fixada através da TUR

da Administração Pública aprovada por diploma próprio.

### Artigo 11º

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

A determinação do valor da remuneração base do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é feita, tendo em conta o nível de autonomia, o grau de responsabilidade, as competências, a experiência profissional, a qualificação do perfil profissional inerente à função que integra a respetiva carreira, aferido pela avaliação da função ou do cargo em comissão de serviço que cada um exerce, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual.

## CAPÍTULO II

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

#### Secção I

##### **Direitos profissionais**

### Artigo 12º

##### **Direitos profissionais gerais**

São reconhecidos e garantidos ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica os direitos 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica os seguintes direitos profissionais específicos:

- a) Segurança e proteção no local do exercício das suas funções, designadamente contra ofensas físicas ou verbais, nomeadamente por via de contratação de serviços de segurança pelas estruturas onde se encontra afetado;
- b) Dispensa de serviço, até máximo de sessenta horas, em cada ano civil, com direito à remuneração, para a participação em seminários, congressos, conferências e eventos similares, bem como, frequentar cursos de curta duração ou outras ações de aperfeiçoamento e atualização profissional, visando a melhoria da prestação de serviços e o aumento de qualificação profissional, através da aquisição e do desenvolvimento de



capacidades ou competências adequadas ao respetivo desempenho profissional e à sua valorização pessoal e profissional;

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

d) Acesso a oportunidades de estágios ou ações de formação contínua em exercício, de entre o Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica que tenha obtido pontuação positiva no processo de gestão de desempenho na estrutura de saúde que integra e que estejam em igualdade de circunstâncias;

e) Apoio jurídico e patrocínio judiciário custeados pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em qualquer processo judicial ou arbitral em que pretenda ser, ou seja, parte, ativa ou passiva, em virtude de fatos relacionados com o exercício das suas funções no SPS ou por causa delas, nomeadamente em caso de ofensas físicas ou verbais à sua pessoa;

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

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

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

i) Beneficiar de quaisquer outros direitos profissionais específicos previstos neste PCFR.

## Secção II

### **Deveres profissionais**

#### **Artigo 14º**

##### **Deveres profissionais gerais**

O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, atuando integrado numa equipa de saúde, enquadrada e sob a direção do respetivo médico, enfermeiro ou dirigente da estrutura de saúde, está, ainda, obrigado ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais específicos, designadamente:

- a) Recolher, preparar e executar os elementos complementares de diagnóstico e do prognóstico clínico;
- b) Produzir meios ou, nos limites da sua competência e habilitação profissional, prestar cuidados diretos necessários ao tratamento e reabilitação do doente;
- c) Preparar o paciente para os exames e a sua vigilância durante os mesmos, bem como, no decurso do respetivo processo de tratamento e reabilitação, de forma a garantir a eficácia daqueles;
- d) Zelar, no âmbito da sua atividade, pela oportunidade, correção técnica, rentabilidade e humanização da prestação dos cuidados de saúde;
- e) Participar na manutenção do material e equipamento com que trabalha, bem como na respetiva aquisição e gestão do aprovisionamento;
- f) Assegurar a elaboração e permanente atualização dos ficheiros de diagnóstico e terapia de doentes do seu setor, bem como dos elementos estatísticos a eles pertencentes;
- g) Atuar em conformidade com o pré-diagnóstico e a prescrição terapêutica efetuados pelo elemento médico ou de enfermagem ou outro pessoal técnico superior da sua equipa de saúde, devendo para o efeito programar, executar e avaliar as técnicas adequadas e comunicar os resultados aos restantes elementos da equipa;
- h) Integrar o órgão de direção da estrutura de saúde a que pertence, quando assim esteja previsto na lei e for designado ou nomeado;
- i) Exercer funções docentes ou participar, quando designado, na gestão dos estabelecimentos de ensino de saúde;
- j) Quando tiver responsabilidade para o efeito, enquadrar e coordenar o pessoal da sua profissão na estrutura de saúde a que pertença, na ausência ou falta de técnicos de saúde com categoria superior e avaliar as necessidades, propondo medidas necessárias à sua maior rentabilidade e eficácia;



- k) Participar em grupos de trabalho incumbidos de estudos relacionados com os meios de diagnóstico e terapêutica;
- l) Dinamizar e colaborar em ações de investigação da respetiva profissão, bem como orientar e coordenar, no âmbito da sua profissão e nos limites das suas competências e responsabilidades, a ação dos técnicos de saúde e seus auxiliares que lhe sejam confiados na estrutura de saúde a que pertença;
- m) Exercer a sua profissão com zelo, diligência e respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade, colaborando no trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;
- n) Participar no diagnóstico da saúde da população em geral, ou em grupos determinados para essas atividades;
- o) Participar na promoção e no desenvolvimento da educação para saúde e na definição de medidas para a promoção da saúde e prevenção de doenças na população em geral, ou em grupos determinados;
- p) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
- q) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos, competências e capacidades na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
- r) Guardar sigilo profissional e cumprir os demais deveres éticos e princípios deontológicos da sua profissão, salvo quando autorizado por lei ou decisão judicial a revelá-lo;
- s) Participar em júris de concursos, quando designado nos termos da lei;
- t) Participar na definição das políticas de saúde, dos padrões de cuidados de saúde e dos indicadores de avaliação e funcionamento das estruturas de saúde em geral;
- u) Emitir, quando solicitado, pareceres técnicos e prestar esclarecimentos e informações em matéria da sua competência e especialidade, visando a tomada de decisões sobre medidas de política e de gestão; e
- v) Cumprir os demais deveres profissionais específicos atribuídos por lei ou regulamento.

### Secção III

#### **Garantias de imparcialidade**

Artigo 16º

#### **Exclusividade**

A função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é, em regra, exercida em regime de dedicação exclusiva, salvo nas situações de atribuição de outra modalidade de regime de trabalho, nos termos do presente PCFR.

Artigo 17º

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

1 - O exercício da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos casos previstos no Regime Jurídico do Emprego Público.

Artigo 18º

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

1 - A título remunerado ou não, o exercício da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica em estruturas públicas de saúde, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflituantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.

2 - O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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, exercer funções nas estruturas de saúde privadas.

Artigo 19º

#### **Interesse no procedimento**

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

Administrativo.

2 - O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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.

## CAPÍTULO III

### PROCEDIMENTOS GERAIS DE GESTÃO

#### Secção I

##### **Recrutamento e seleção**

Artigo 20º

##### **Procedimento**

1 - O recrutamento e a seleção do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 de concurso externo de recrutamento e seleção de agentes para exercer a função do Pessoal Técnico de Diagnóstico Terapêutica, com carácter transitório, em regime de emprego, mediante contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo e incerto, 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 candidatos com deficiência**

1 - Em todos os concursos externos de recrutamento e seleção do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é obrigatoriamente 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 a desempenhar.

2 - A quota do total do número de lugares referida 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 e função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica faz-se obrigatoriamente mediante realização de concurso externo.

2 - Apenas é permitido o ingresso na carreira e função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica após estágio probatório aos candidatos aprovados em concurso que, tendo concluído a totalidade da duração desse estágio, tenham obtido uma pontuação na avaliação de desempenho igual ou superior a cinquenta pontos.

Artigo 23º

#### **Nível de ingresso**

O ingresso na carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica faz-se sempre pelo primeiro nível de remuneração do GEF da TUR da Administração Pública no qual se insere a respetiva função para a qual o concurso de recrutamento e seleção foi realizado, independentemente do grau académico que o candidato detém.

## Secção III

### **Estágio probatório**

Artigo 24º

#### **Sujeição a estágio probatório**

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

2 - 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.

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

#### Artigo 25º

#### **Duração, interrupção e cessação**

1 - 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 tem a duração de um ano e é contínuo, não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais ponderosos previstos na lei, designadamente, maternidade, paternidade e incapacidade temporária, por doença natural ou acidente.

2 - 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 do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

3 - O tempo de serviço decorrido no estágio probatório concluído com sucesso é contado, para todos os efeitos legais, na carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

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

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

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

#### Artigo 26º

#### **Remuneração**

Durante o estágio probatório, o estagiário tem direito a uma remuneração equivalente a 80% do valor do primeiro nível de remuneração base da categoria correspondente no GEF da TUR no qual se insere a função para a qual o estágio é realizado.

## Artigo 27º

### **Acompanhamento do estagiário**

O estagiário é orientado e acompanhado por um tutor, designado pelo dirigente superior do Serviço Central Nacional do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, mediante um plano com objetivos e atividades definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho aplicável, considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planeamento de avaliação de objetivos e atividades-chave.

## Artigo 28º

### **Avaliação do estagiário**

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

2 - Até duas semanas antes do final do estágio, o 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 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 estagiário, no qual a sua avaliação é discutida, tendo também em consideração a autoavaliação anteriormente efetuada.

4 - A avaliação do estagiário obedece a seguinte escala:

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

5 - Quando a avaliação do 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 é submetido a nova avaliação.

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

7 - A avaliação do desempenho do 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 estagiário, cuja avaliação de estágio probatório for positiva, é provido na função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica para a qual se candidatou e foi招rulado e selecionado, nos termos da lei e do presente PCFR.

#### Artigo 29º

### **Início do exercício da função**

O exercício da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica por contrato individual de trabalho por tempo indeterminado inicia-se com o decurso do estágio probatório, em que o candidato tenha sido avaliado positivamente, ou com o ingresso na respetiva carreira, nos casos em que o mesmo é legalmente dispensado da sua realização.

#### Secção IV

### **Gestão de desempenho**

#### Artigo 30º

### **Regime jurídico**

A gestão de desempenho do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 31º

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

1 - A gestão do desempenho do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica visa o seu acompanhamento permanente no exercício da sua função e 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 do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica:

- a) Contribuir para a melhoria da prática das suas funções;
- b) Suprir dificuldades que possam surgir no exercício das suas funções;
- c) Contribuir para a sua valorização e o seu aperfeiçoamento individual;
- d) Permitir a inventariação das necessidades de formação do efetivo;



- e) Detetar os fatores que influenciam o seu rendimento profissional;
- f) Diferenciar e premiar os melhores profissionais;
- g) Facultar indicadores de gestão do efetivo;
- h) Promover o trabalho de cooperação entre os técnicos de saúde, tendo em vista a melhoria dos resultados na área da Saúde; e
- i) Promover a excelência e a qualidade dos serviços de saúde prestados à comunidade.

#### Artigo 32º

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

Se prejuízo de outros previstos na lei, a avaliação de desempenho do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

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

#### Artigo 33º

#### **Pontuação da avaliação**

1 - A avaliação final do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 da avaliação do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 34º

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

1 - Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no n.º 3, o processo de avaliação tem

carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, bem como, o número dos não sujeitos à avaliação do desempenho.

## Secção V

### **Formação e capacitação**

#### **Artigo 35º**

#### **Princípios gerais**

1 - A formação do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é programada e garantida de acordo com os princípios gerais constantes da Lei das Bases do SNS.

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

#### **Artigo 36º**

#### **Finalidade**

A formação do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica visa a sua capacitação e qualificação permanentes, dotando-o de conhecimentos, competências e capacidades científicos, pedagógicos e tecnológicos no domínio da saúde e das ciências aplicadas de saúde habilitantes, 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 37º**

#### **Planeamento e programação**

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

área da Saúde.

2 - Para efeito do disposto no número anterior o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde elabora planos anuais e plurianuais de formação necessários ao desenvolvimento do perfil profissional do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

#### Artigo 38º

##### **Financiamento da formação**

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

2 - O financiamento dos cursos ou outras ações de formação que conferem graus académicos habilitantes de ingresso na carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é da responsabilidade exclusiva do interessado, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte dos custos.

#### Secção VI

##### **Mobilidade funcional**

#### Artigo 39º

##### **Mobilidade para exercício das funções**

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 de Diagnóstico e Terapêutica vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado pode ser sujeito a mobilidade entre as estruturas de saúde.

2 - A mobilidade do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica opera por:

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

3 - A permuta consiste na mudança recíproca, simultânea e definitiva do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica que exerce a mesma função e pertence ao quadro de pessoal de estruturas de saúde distintas, devendo os encargos ser suportados pela estrutura de saúde de

destino.

4 - O destacamento consiste no exercício da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica a título transitório em estrutura de saúde diferente daquela a que 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 da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica a título transitório numa estrutura de saúde diferente daquela a que está afetado, sem ocupação do lugar do quadro da estrutura de saúde de destino, devendo os encargos ser suportados pela estrutura de saúde de destino.

6 - Transferência consiste no exercício da função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica a título definitivo numa estrutura de saúde diferente daquela a que 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 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 do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica requisitado ou destacado.

#### Artigo 40º

#### **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 do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

#### Secção VII

#### **Desenvolvimento profissional**

#### Artigo 41º

#### **Acesso**

1 - O desenvolvimento profissional do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica ocorre por via do acesso a diferentes níveis de remuneração dentro da mesma categoria ou a nova categoria

dentro do mesmo GEF.

2 - O acesso a uma nova categoria dentro do mesmo GEF faz-se obrigatoriamente por concurso interno.

3 - O acesso através da mudança de nível de remuneração dentro da mesma categoria, faz-se por desempenho positivo atendendo ao valor CDD que qualificam o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

4 - O acesso a uma nova categoria dentro do mesmo GEF pode ser ocorrer por concurso interno restrito nas situações em que se verifiquem as condições legais aplicáveis a essa tipologia de concurso.

#### Artigo 42º

### **Instrumento de desenvolvimento profissional**

1 - O desenvolvimento profissional do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica vinculado por contrato individual de trabalho por tempo indeterminado efetua-se através de evolução horizontal, dentro da mesma categoria ou para nova categoria.

2 - A evolução horizontal dentro da mesma categoria ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior, desde que o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica tenha os CDD disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

3 - A evolução horizontal para nova categoria ocorre quando o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, preenchendo os requisitos legais previstos para o efeito, acede por concurso interno a uma categoria imediatamente superior àquela que detém dentro do mesmo GEF

#### Artigo 43º

### **Evolução horizontal**

1 - A evolução horizontal corresponde a um aumento da remuneração do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica dentro do GEF em que se insere a sua função.

2 - A evolução horizontal do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica pode ocorrer dentro da mesma categoria ou por mudança de categoria.

3 - A evolução horizontal dentro da mesma categoria corresponde a uma mudança de nível remuneratório dentro da mesma categoria, por desempenho positivo, verificadas as condições previstas no diploma que estabelece o sistema de gestão de desempenho.

4 - A evolução horizontal, por mudança de categoria ocorre quando o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, preenchendo os requisitos legais previstos para o efeito, acede por concurso interno a uma categoria mais elevada do que aquela que detém dentro do mesmo GEF.

5 - A atribuição de uma evolução horizontal carece de prévia dotação orçamental, que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica se encontra afetado.

#### Artigo 44º

##### **Requisitos obrigatórios para desenvolvimento profissional**

1 - O desenvolvimento profissional do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica por evolução horizontal dentro da mesma categoria depende:

- a) Da acumulação de um número total de CDD disponíveis que permita aceder a uma evolução horizontal por desempenho; e
- b) De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução na estrutura de saúde à qual o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica se encontra afetado.

2 - O desenvolvimento profissional por evolução horizontal para categoria imediatamente superior depende:

- a) Da acumulação de um número total CDD disponíveis que permita aceder a uma evolução horizontal por desempenho;
- b) Da aprovação em concurso interno aberto para evolução profissional; e
- c) De prévia dotação orçamental que assegure a cabimentação da evolução na estrutura de saúde à qual o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica se encontra afetado.

3 - Os CDD não consumidos na evolução horizontal de um determinado Técnico de Diagnóstico e Terapêutica ficam disponíveis para a evolução horizontal seguinte, acelerando por essa via o ritmo de evoluções horizontais por desempenho desse Técnico.

4 - Ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica que adquira curso superior que confere o grau de mestrado ou doutoramento, em área relevante para o exercício da sua função é atribuído, no ano em que adquire o grau ou no primeiro ano após a entrada em vigor do presente PCFR, mediante apresentação da certidão de curso ou certificado de equivalência, um crédito de desempenho correspondente a duzentos e dez pontos e duzentos e oitenta pontos, respetivamente.

5 - Sempre que o Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica obtenha uma pontuação na avaliação de desempenho, em sede do sistema de gestão de desempenho, negativa, inferior a

cinquenta pontos, num determinado ano, essa pontuação não é considerada para efeitos de acumulação de créditos de desempenho para as evoluções futuras.

## CAPÍTULO IV

### CAREIRA DO PESSOAL TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA

#### Secção I

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

###### Artigo 45º

###### **Natureza**

A carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica integra o regime especial da Administração Pública e compreende um corpo de funcionários públicos habilitados com formação específica para o exercício de funções de diagnóstico e terapêutica.

###### Artigo 46º

###### **Graus de complexidade funcional**

A carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é de grau de complexidade três, pelo que, para o ingresso nas funções que a integram é exigida a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura numa das áreas do exercício profissional de diagnóstico e terapêutica a que refere o n.º 1 do artigo 48º.

###### Artigo 47º

###### **Modalidade de vinculação**

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

2 - Os contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado devem 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

#### Artigo 48º

##### Organização

1 - A carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, além de outras que podem vir a ser integradas no futuro por Portaria do membro do Governo responsável pela área da Saúde, organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se, desde já, as seguintes:

- a) Análises Clínicas e de Saúde Pública, desenvolve as suas atividades ao nível da bioquímica clínica, imunologia, serologia, hematologia clínica, genética, microbiologia, parasitologia e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;
- b) Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica, incide no tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico, o qual consiste na realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo das diversas fases da técnica citológica;
- c) Audiologia, desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;
- d) Biologia Laboratorial, desenvolve as suas atividades na determinação de moléculas patológicas, de forma a permitir tratamento alvo e a realização de exames laboratoriais normais e quimioterapêuticos;
- e) Biotecnologia na Saúde, estude e desenvolve a aplicação de técnicas e ferramentas biotecnológicas para desenvolver soluções médicas inovadoras, envolvendo a manipulação de organismos vivos, células e moléculas biológicas para criar produtos e serviços que melhorem a saúde humana;
- f) Cardiopneumologia, desenvolve atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomo-fisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardioráctica;
- g) Defectologia, centra-se no desenvolvimento dos processos das aquisições da linguagem

no enfoque preventivo e comunitário e das premissas para o treinamento do ouvido fonemático e a aprendizagem da lecto-escritura, respondendo assim ao processo metodológico do primeiro modelo de atenção lopédica;

h) Electromedicina, incide no desenvolvimento de atividades eletrónica e eletrotecnia na assistência a equipamentos laboratoriais de uso hospitalar, montagem e reparação de equipamento e material médico;

i) Estatísticas de Saúde, centra-se no desenvolvimento de atividades estatísticas no setor da saúde, traduzindo-se em registo, recolha, agregação, análise, apresentação, interpretação, retro informação e disseminação de estatísticas sanitárias, bem como, do correto funcionamento, desempenho eficiente e qualitativo do instrumento chave para a realização destas atividades, globalmente designado por «o sistema de informação para a saúde»;

j) Estomatologia, centra-se na realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde, traduzindo-se, assim na prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;

k) Farmácia, centra-se no desenvolvimento de atividades no circuito do medicamento, desde a investigação, produção magistral e/ou industrial, análises e ensaios farmacológicos, as quais se traduzem, em interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação, controlo da qualidade e conservação, distribuição e aprovisionamento de medicamentos e outros produtos de saúde, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;

l) Física Nuclear, centra-se no plano do simétrico de tratamento, revisão, controlo de qualidade dos assessores lineares, estudo do comportamento e os aspetos biológicos, no desenvolvimento de técnicas e instrumentos de utilidade em terapia e diagnóstico médico, no tratamento de rejeitos radiativos do paciente, no levantamento radiométrico das habilitações e proteção radiológica do paciente;

m) Fisioterapia, centra-se na análise, na avaliação, no diagnóstico funcional, prognóstico e no exercício do julgamento clínico e interpretação informada tendo em conta o movimento em toda índole e a postura, baseadas no regime, função do corpo e disfunções cinético-funcionais intercorrentes em órgão e sistemas do corpo, gerados por alterações genéticas, por traumas e doenças adquiridas, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas, em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade, da inadaptação e de tratar, habilitar,



reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de atingir a maximização do potencial humano e melhor qualidade de vida;

- n) Fonoaudiologia, desenvolve atividades de identificação de alterações ou dificuldades relacionadas com os diferentes tipos de comunicação oral (voz, fala e auditiva), ou seja, presta cuidados de saúde que promovam a comunicação humana, prevenindo, diagnosticando e tratando distúrbios relacionados à audição, linguagem, fala, voz e deglutição;
- o) Genética, centra-se na determinação de alterações cromossomáticas que levam a manifestações patológico-genéticas e permitir a avaliação da carga genética no seio da família;
- p) Higiene e Epidemiologia, centra-se no estudo do processo saúde-doença em coletividades humanas, analisando a distribuição e os fatores determinantes de doenças, danos à saúde e eventos associados à saúde coletiva, propondo, de um lado, medidas específicas de prevenção, de controlo e de erradicação de doenças, fornecendo indicadores que sirvam de suporte ao planeamento, à administração e à avaliação das ações de saúde;
- q) Higiene Oral, centra-se na realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde, as quais se traduzem em prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar doenças orais;
- r) Medicina Nuclear, centra-se no desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como, execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;
- s) Medicina Veterinária, desenvolve atividades relacionadas com saúde-doença, produção animal, sustentabilidade e bem-estar animal com ênfase nas áreas de saúde animal, clínicas médicas e cirúrgica veterinárias, medicina veterinária legal, medicina veterinária preventiva e saúde pública;
- t) Neurofisiologia, centra-se na realização de registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computerizadas;

- u) Nutrição e Dietética, centra-se na aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares;
- v) Ortóptica ou Oftalmologia, centra-se no desenvolvimento de atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas: realização de exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual: programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão: ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde;
- w) Ortoprotesia, centra-se na avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e de desenvolvimento de ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário;
- x) Podologia, centra-se na realiza procedimentos podológicos, a partir de avaliação e exame físico dos pés, selecionando técnicas adequadas aos diferentes tipos de problemas de saúde que os afetam, identificando lesões elementares externas dos pés, elaborando programa de atendimento com vistas à promoção e à recuperação das funções, aplicando técnicas adequadas de utilização e armazenamento de produtos e equipamentos utilizados em podologia e de descarte de fluidos e resíduos, para proteção das pessoas contra riscos biológicos e químicos e utilizando técnicas de atendimento ao cliente, orientando-o sobre ações de proteção da saúde dos pés;
- y) Prótese Dentária, centra-se na realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;
- z) Psicologia Clínica, centra-se no desenvolvimento de atividades na área mental, ou seja, no diagnóstico, ajuda e o tratamento do sofrimento psíquico, baseando-se em métodos clínicos, entre os quais, o estudo de casos, a observação dos comportamentos e análise dos discursos, sem recorrer a experimentação;
- aa) Radiologia, centra-se nos conhecimentos práticos e teóricos para atuar em várias áreas do diagnóstico por imagem, dentro do mais alto rigor científico, tecnológico e ético em radiologia odontológica, tais como, ultrassonografia, mamografia, densitometria óssea,



tomografia computadorizada, ressonância magnética, digitalização de imagens, radioterapia, radiologia industrial na responsabilização de clínicas de radiodiagnóstico, podendo gerenciar seu próprio negócio; atua na supervisão de radioproteção e na docência de nível técnico e superior, bem como, no campo profissional; atua nos setores de diagnóstico, de terapia, de radioisótopos, industrial, de medicina nuclear e instituições de ensino e de pesquisa e ainda com maior realce, na realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;

ab) Radioterapia, incide no desenvolvimento de atividades terapêuticas, através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e seguimento do doente, preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia, atuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;

ac) Saúde Ambiental, desenvolve atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, regimes e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental;

ad) Serviço Social, incide a sua atividade no atendimento e orientação a indivíduos, famílias e grupos, diagnosticando e avaliando as suas necessidades específicas;

ae) Terapêutica da Fala, desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só, todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também, outras formas de comunicação não-verbal; e

af) Terapêutica Ocupacional, centra-se na avaliação, no tratamento e na habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente: prevenção da incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

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 aplicadas da saúde, podendo ser objeto de definição em Portaria do membro de Governo responsável pela área da Saúde.

#### Artigo 49º

#### **Profissões da carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica**

1 - As profissões que integram a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica e a respetiva caracterização são as seguintes:

- a) Assistente Social, que presta atendimento e orientação a indivíduos, famílias e grupos, avaliando as suas necessidades específicas; realiza visitas domiciliárias e conduz estudos socioeconômicos para facilitar o acesso a benefícios de serviço social e de saúde; acompanha e estimula o tratamento dos utentes, promovendo um cuidado abrangente e multidisciplinar; garante um suporte social eficaz ao utente de saúde, articulando diferentes setores e serviços para atender de forma integrada às demandas dos utentes;
- b) Biólogo, que estuda os seres vivos, desenvolve pesquisas na área de biologia, biologia molecular, biotecnologia, biologia ambiental e epidemiologia; inventaria a biodiversidade; organiza coleções biológicas; desenvolve atividades de educação ambiental;
- c) Biotécnico em Tecnologias dos Equipamentos da Saúde, que realiza manutenção e calibração de equipamentos médicos, instala e configura novos dispositivos, treina profissionais no uso seguro das tecnologias, avalia e seleciona equipamentos, oferece suporte técnico e assegura conformidade com normas e regulamentações, contribuindo para a qualidade do atendimento em saúde;
- d) Dietista, que aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar, quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares;
- e) Fisioterapeuta, que centra a sua atividade na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida;



- f) Higienista Oral, que realiza atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos; realiza ações de educação para a saúde; e presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;
- g) Odontologista, que auxilia o cirurgião-dentista durante o atendimento e os procedimentos, nomeadamente a preparação da sala de atendimento, os instrumentação e tarefas afins;
- h) Ortoprotésico, que avalia indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações; e desenvolve ações, visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário;
- i) Ortoptista, que desenvolve atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como, para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; desenvolve ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde;
- j) Podólogo, que estuda os pés do ponto de vista da sua anatomia e patologia; cuida e trata os pés, focando em questões como calosidades, unhas encravadas e problemas de pele.
- k) Psicólogo Clínico, que desenvolve as tarefas e funções de avaliação, com recurso a meios científicos, diagnóstico e tratamento psicológicos de deficiências mentais, psicológicas e comportamentais; realiza testes padrão para avaliação psicológica e diagnóstico psicológico clínico, com o objetivo de definir um plano de tratamento psicológico; e elabora relatórios psicológicos e trabalhos de supervisão clínica e de educação psicológica;
- l) Quiroprático, que utiliza técnicas para a manipulação articular da região da coluna vertebral, realizando trabalhos de sua correção e seu realinhamento, com o objetivo de reduzir o risco de lesões e diminuir dores;
- m) Técnico Anestesista, que se responsabiliza pela configuração e manutenção do equipamento anestésico, realiza os procedimentos cirúrgicos, seja antes, durante e pós-operatório; responsabiliza-se pela monitorização e manutenção dos parâmetros vitais do paciente durante a fase da anestesia, controlando sua dor e nível de consciência; responde a situações de emergência; e garantir a limpeza e segurança do ambiente anestésico.



- n) Técnico de Análises Clínicas e de Saúde Pública, que desenvolve atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;
- o) Técnico de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica, que se ocupa de tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrônica, com vista ao diagnóstico anatomo-patológico; realiza a montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; e executa e controla as diversas fases da técnica citológica;
- p) Técnico de Audiologia, que desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;
- q) A biotecnologia na saúde é a aplicação de técnicas e ferramentas biotecnológicas para desenvolver soluções médicas inovadoras. Ela envolve a manipulação de organismos vivos, células e moléculas biológicas para criar produtos e serviços que melhorem a saúde humana.
- r) Técnico de Cardiopneumologia, que desenvolve atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomo-fisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como, ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;
- s) Técnico das Ciências Biomédicas, que estuda o corpo humano e suas células, como se comporta ao ser exposto a bactérias, vírus, fungos e outros organismos; identifica, classifica e estuda a fundo os micro-organismos causadores de doenças e suas relações com o organismo humano; e contribui para diagnósticos clínicos, auxiliando os médicos a tratarem as doenças;
- t) Técnico de Eletromedicina, que efetua a instalação de equipamentos eletrônicos de uso médico, utilizando as tecnologias, técnicas e instrumentos adequados, a fim de assegurar o seu correto funcionamento, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos; presta os serviços de manutenção e assistência técnica a equipamentos na área da saúde; assinala as avarias nos diferentes tipos de equipamentos de electromedicina, nomeadamente a sua manutenção preventiva e corretiva;
- u) Técnico de Entomologia, que pesquisam e estudam insetos e suas relações com outros organismos e com o meio ambiente; analisa os insetos que colonizam corpos em decomposição, focando na análise de larvas originadas pelos ovos depositados por moscas

nos cadáveres;

v) Técnico de Epidemiologia, que investiga as causas das doenças, identifica grupos de maior risco, determina estratégias de controlo do evento em causa e aponta formas de prevenção; contribui para o controle de doenças e de seus vetores, mas, sobretudo, com a melhoria da saúde da população.

w) Técnico de Estatísticas de saúde, que define modelo para análise estatística sanitária a adotar; analisa os dados segundo técnicas estatísticas; faz análise descritiva; projeta resultados; interpreta resultados estatísticos da análise; valida resultados fornecidos pelos indicadores; realiza controle estatístico de processo; e auxilia na interpretação interdisciplinar dos dados;

x) Técnico de Estomatologia, que faz o diagnóstico das doenças da boca; analisa, se necessário, biopsias das lesões da boca e dos ossos maxilares; ensina técnicas de higiene bucal; realiza a prevenção das doenças bucais por meio da aplicação tópica do flúor, conforme orientação do cirurgião-dentista;

y) Técnico de Farmácia, que desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e aprovisionamento de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;

z) Técnico de Massoterapia, que aplica técnicas de massagem para promover bem-estar físico e mental, nomeadamente através de estímulos em músculos específicos, com vista a reduzir o estresse e melhorar a concentração; proporciona relaxamento e alívio de tensões musculares, presta cuidados pré e pós-cirúrgicos;

aa) Técnico de Medicina Nuclear, que desenvolve ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como, executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;

ab) Técnico de Neurofisiologia, que realiza registo da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computerizadas;

ac) Técnico Nutricionista, que prescreve, avaliar e supervisionar dietas para pacientes;



elabora programas de reeducação alimentar específicos para cada tratamento; presta assistência nutricional e dietoterápica na estrutura de saúde onde se encontra afetado, com realização de diagnóstico em nutrição e prescrição dietética; elabora cardápios e gera o processo produtivo de refeições da estrutura de saúde onde se encontra afetado; administração unidades de alimentação e nutrição; fornece orientação alimentar e nutricional na alta hospitalar; e fornece orientação para segmento domiciliar ao paciente e/ou familiares, relativa à sua alimentação e nutrição.

ad) Técnico de Prótese Dentária, que realiza atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;

ae) Técnico de Radiologia, que realiza todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; e utiliza técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;

af) Técnico de Radioterapia, que desenvolve atividades terapêuticas, através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* (dar seguimento) do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; e atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;

ag) Técnico Sanitarista, que atua na dimensão coletiva da saúde, nomeadamente na elaboração e implementação de propostas de políticas públicas, no planeamento, na gestão e monitoramento das ações de saúde; e avalia os riscos sanitários e epidemiológicos de caráter coletivo;

ah) Técnico de Saúde Ambiental, que desenvolve atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente; participa no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade; e desenvolve ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental;

ai) Técnico Veterinário, que presta assistência técnica em hospitais, laboratórios e outros ambientes relacionados à saúde animal; realiza procedimentos rotineiros, como vacinação, coleta de sangue e administração de medicamentos, além de auxiliar em cirurgias sob a supervisão de um médico veterinário; responde pela higiene e limpeza dos ambientes de trabalho, bem como pela manutenção e esterilização de equipamentos, garantindo a segurança e o bem-estar dos animais atendidos;



aj) Terapeuta da Fala, que desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando, **não só**, todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também, outras formas de comunicação não verbal;

ak) Terapeuta Ocupacional, que avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; previne incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

2 - O elenco das profissões integradas na carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica fixado pelo número anterior pode ser alterado mediante proposta dos dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Saúde e Administração Pública, de acordo com as necessidades do setor, dos objetivos do SNS e da evolução no domínio das ciências aplicadas da saúde.

#### Artigo 50º

#### **Estruturação**

A carreira e função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é pluricategorial, compreendendo as seguintes categorias:

- a) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Júnior;
- b) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Séniior; e
- c) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista.

#### Artigo 51º

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

A função de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica enquadra-se no GEF 5 da TUR da Administração Pública, cujo montante da remuneração base é fixado no diploma legal que aprova a referida Tabela, que se desdobra em dez níveis de remuneração.



## Artigo 52º

### Nível de ingresso

O ingresso na carreira e função de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica faz-se pela categoria de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Júnior e pelo primeiro nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública, para o qual o concurso de recrutamento e seleção foi realizado.

## Artigo 53º

### Requisitos específicos de ingresso

Além dos requisitos gerais obrigatórios de constituição de relações jurídicas do emprego público previstos na lei geral, constituem requisitos específicos de ingresso na carreira e função do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica a titularidade de licenciatura numa das áreas do exercício profissional de diagnóstico e terapêutica a que se refere o n.º 1 do artigo 48 e legalmente reconhecida pela entidade competente.

## Secção III

### Evolução profissional

## Artigo 54º

### Evolução horizontal

1 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Júnior ao segundo nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Juniores que estão enquadrados no primeiro nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

2 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Júnior ao terceiro nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Juniores que estão enquadrados no 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Júnior se encontra afetado.

3 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Júnior à categoria de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior, posicionada no quarto nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública, ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Juniores que estão enquadrados no terceiro nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

b) Aprovação em concurso interno de acesso; e

c) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Júnior se encontra afetado.

4 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior ao quinto nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Seniores que estão enquadrados no 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior se encontra afetado.

5 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior ao sexto nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Seniores que estão enquadrados no 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior se encontra afetado.

6 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior à categoria de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista, posicionada no sétimo nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública, ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Seniores que estão enquadrados no sexto nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

- b) Aprovação em concurso interno de acesso; e
- c) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior se encontra afetado.

7 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista ao oitavo nível de remuneração do GEF 5 da TUR da Administração Pública ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Especialistas que estão enquadrados no sétimo nível do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD, obtidos no sétimo nível de remuneração do mesmo GEF e na categoria de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista;
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista se encontra afetado.

8 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista ao nono nível de remuneração da TUR da Administração Pública ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Especialistas que estão enquadrados no 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista se encontra afetado.

9 - O acesso do Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista ao décimo nível de remuneração da TUR da Administração Pública ocorre de entre os Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica Especialistas que estão enquadrados no 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Especialista se encontra afetado.

## CAPÍTULO V

### **EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA FORA DO QUADRO**

#### **Artigo 55º**

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

1 - Excecionalmente, para o exercício de funções de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, com caráter transitório, podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público, por contrato individual de 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

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 56º**

##### **Motivo justificativo**

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

- a) Substituição de pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica 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 pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica 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 técnico de diagnóstico e terapêutica vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, em regime de licença sem vencimento, com direito a lugar no quadro; e

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

#### Artigo 57º

#### **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 equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, salvo no caso de nova ausência do técnico de saúde substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

#### Artigo 58º

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

1 - O agente goza dos mesmos direitos e está adstrito ao cumprimento dos mesmos deveres do pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica 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 59º

#### **Forma**

1 - Na celebração dos contratos de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 47º.

2 - Tratando-se de contrato de trabalho 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 56º, e a data da respetiva cessação.

#### Artigo 60º

#### **Período experimental**

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

## Artigo 61º

### **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 62º

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

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

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

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

## Artigo 63º

### **Preferência no ingresso na carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica**

1 - O agente contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento e seleção para o ingresso na carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica publicitado durante a execução do contrato ou até noventa dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho de técnico de diagnóstico e terapêutica para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação e caso o contrato não tenha sido denunciado por facto que lhe seja imputável.

2 - A violação do disposto no número anterior obriga o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde a indemnizar o agente no valor correspondente a três meses de remuneração base.

3 - Compete ao agente alegar e provar a violação da preferência prevista no nº 1 e ao

Departamento Governamental responsável pela área da Saúde a prova do cumprimento do disposto no mesmo número.

## CAPÍTULO VI

### **EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DIRIGENTES E DE GESTOR PÚBLICO NAS ESTRUTURAS DE SAÚDE**

Artigo 64º

#### **Exercício de funções dirigentes e de gestor público nas estruturas de saúde**

O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica pode ser recrutado e selecionado para exercer funções dirigentes ou de gestor público nas estruturas de saúde da Administração Direta e Indireta, nos termos da lei e dos respetivos diplomas orgânicos.

Artigo 65º

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

O perfil profissional e a entidade competente para o recrutamento e a seleção do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, bem como, a definição do nível de equiparação e do estatuto remuneratório em funções dirigentes ou de gestor público nas estruturas de saúde da Administração Direta ou Indireta são estabelecidos nos respetivos diplomas orgânicos, quando previstas.

Artigo 66º

#### **Descrição de funções dirigentes ou de gestor público**

A descrição de funções dirigentes ou de gestor público previstas nas estruturas de saúde consta dos respetivos diplomas orgânicos e do diploma que aprovar o Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

Artigo 67º

#### **Direitos e deveres**

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

## Artigo 68º

### **Remuneração do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica em exercício de funções dirigentes ou de gestor público**

A remuneração do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica em exercício de funções dirigentes ou de gestor público em estruturas de saúde é fixada nos respetivos diplomas orgânicos criam essas estruturas onde a função dirigente se integra e pelo Estatuto do Pessoal Dirigente e Equiparado da Administração Pública.

## CAPÍTULO VII

### **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### Secção I

##### **Regime de prestação de trabalho**

## Artigo 69º

### **Regime legal aplicável**

Ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é aplicável o regime legal de trabalho estabelecido para os demais funcionários e agentes da Administração Pública, com as especialidades previstas no artigo seguinte.

## Artigo 70º

### **Disposições especiais**

1 - O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica presta trabalho nas estruturas de saúde em regime normal, que pode ser organizado por turnos.

2 - O trabalho por turnos é organizado em períodos mensais, que incluem os sábados, domingos, feriados e dias de tolerância oficial de pontos, devendo as horas de trabalho corresponder ao número de horas de trabalho mensais prestadas pelos trabalhadores da administração pública.

3 - A fixação do horário de trabalho por turnos ou noturno deve salvaguardar as necessidades de descanso e deve ser distribuído de forma equitativa entre o Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, atendendo à sua situação pessoal e familiar e às necessidades dos serviços.

4 - A prestação de trabalho em dia feriado confere ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica o direito a um dia de descanso complementar, a gozar nos trinta dias seguintes à data em que o mesmo ocorre, quando não seja gozado antecipadamente de acordo com a escala de

trabalho fixada.

5 - A duração de trabalho de cada turno não deve ultrapassar oito horas e trinta minutos diárias, considerando-se incluídas no período de trabalho as interrupções destinadas ao repouso ou a refeições não superiores a trinta minutos, nem doze horas consecutivas.

6 - A mudança de turno só pode ocorrer após os dias de descanso, salvo casos excepcionais como tal reconhecidos pelo dirigente máximo do órgão de administração, quando exista, ou dirigente máximo da estrutura de saúde onde o Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica se encontra afetado.

7 - As grávidas, a partir do quarto mês de gravidez, e os que tenham idade superior a cinquenta e cinco anos ou filhos até à idade de um ano, podem requerer a dispensa da prestação de trabalho por turno no período noturno, a qual pode ser autorizada pelo dirigente máximo do órgão de administração, quando exista, ou dirigente máximo da estrutura de saúde onde se encontram afetados, sempre que tal não impeça o normal funcionamento dos serviços.

## Secção II

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

#### **Artigo 71º**

#### **Férias, faltas e licenças**

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

#### **Artigo 72º**

#### **Regime disciplinar**

Aplica-se ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, independentemente da natureza do respetivo vínculo jurídico, o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública.

## CAPÍTULO VIII

### SISTEMA REMUNERATÓRIO

Artigo 73º

#### **Componentes da remuneração**

A remuneração do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica é composta por:

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

Artigo 74º

#### **Remuneração base mensal**

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

Artigo 75º

#### **Suplementos remuneratórios**

1 - Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios concedidos ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e terapêutica pelo exercício da sua função em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho, caracterizados por idênticas funções ou idênticas carreiras e categorias.

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

- a) O subsídio de risco;
  - b) O subsídio de turno rotativo, quando exista; e
  - c) Outros suplementos previstos na lei atribuídos aos funcionários e agentes que integram as carreiras do regime geral da Administração Pública, em igualdade de circunstâncias.
- 3 - Os montantes dos suplementos remuneratórios previstos no número anterior são fixados no regulamento relativo ao regime de trabalho do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica aprovado por Decreto-Regulamentar.

## Artigo 76º

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

O direito à remuneração dos técnicos de diagnóstico e terapêutica que integram a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica constitui-se com a publicação no Boletim Oficial do extrato do contrato de trabalho.

## Artigo 77º

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

1 - Os suplementos remuneratórios devidos, nos termos do presente PCFR e respetivo regulamento, ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 78º

### **Causas de cessação**

A relação jurídica de emprego público na carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica cessa nos termos estabelecidos para a cessação dos contratos por tempo indeterminado no regime jurídico do emprego público.

## Artigo 79º

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

1 - A cessação de funções dirigentes e de gestor público nas estruturas de saúde do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 80º

##### **Regime de aposentação**

1 - A aposentação do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica 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 - Os técnicos de saúde que integram a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica e que ingressaram 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.

3 - Os técnicos de saúde que integram a carreira do Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica e que ingressaram 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).

4 - O Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica a que se refere o n.º 3 tem direito ao regime de assistência médica, hospitalar e medicamentosa dos trabalhadores por conta de outrem gerido pelo INPS.

#### Artigo 81º

##### **Pensão unificada**

Pode-se atribuir ao Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, 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 3º)

### DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO DO PESSOAL TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA

Descrição de função	
<b>DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL</b>	<b>MINISTÉRIO DA SAÚDE</b>
<b>UNIDADE ESTRUTURA</b>	<b>ESTRUTURA DE SAÚDE DE AFETAÇÃO</b>
<b>DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO</b>	<b>TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA</b>
<b>1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO</b>	O titular da função reporta ao responsável de serviço da estrutura de saúde ao qual está afetado.
<b>2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO:</b>	Realizar exames e exercer outras atividades técnicas especializadas, nomeadamente, aplicar técnicas terapêuticas dentro das áreas das respetivas competências específicas, com vista a fornecer informações clínicas fundamentais para a orientação ou tomada de decisões médicas, e que contribuem para a promoção da saúde, diagnóstico, tratamento e reabilitação de doenças e condições de saúde, garantindo a melhor qualidade de vida para os pacientes.
	<b>Realizar Exames de Diagnóstico:</b> o técnico é responsável pela execução de exames especializados de diagnóstico, entre outros, radiografias, ecografias e análises laboratoriais. <b>Realizar Procedimentos Terapêuticos:</b> o técnico é responsável pela execução de procedimentos terapêuticos, aplicando técnicas terapêuticas especializadas dentro das áreas das respetivas competências específicas, tais como, a administração de tratamentos fisioterapêuticos ou terapias ocupacionais. <b>Operar Equipamentos:</b> o técnico é responsável pela operação de equipamentos de diagnóstico e

### 3. PRINCIPAIS ATIVIDADES

terapêuticos, assegurando que os mesmos estejam corretamente calibrados e funcionando de forma eficiente, seguindo todas as normas de segurança.

**Apoio Multidisciplinar:** o técnico colabora com os médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde na elaboração e implementação de planos de cuidado integrados e no processo de diagnóstico, fornecendo dados e informações obtidas nos exames e tratamentos realizados, podendo, também, ajudar na preparação do paciente para os procedimentos.

**Apoiar ao Paciente:** o técnico oferece suporte e esclarecimentos aos pacientes sobre os exames e tratamentos, garantindo que se sintam confortáveis e informados sobre os processos aos quais estão sendo submetidos.

**Gestão de Registos Clínicos:** o técnico é responsável pelo registo de todas as informações relevantes relacionadas aos exames realizados, ao progresso do tratamento e ao estado de saúde do paciente, mantendo os registos devidamente organizados e atualizados em suportes recomendados.

**Coordenação e Gestão:** o técnico assume a liderança e gestão de equipas técnicas, quando designado, assegurando a eficiência e eficácia dos serviços prestados.

**Formação e Desenvolvimento:** o técnico participa em programas de formação contínua e desenvolvimento profissional, garantindo a atualização constante de conhecimentos e práticas.

**Investigação e Inovação:** o técnico envolve em atividades de pesquisa aplicada, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços de saúde e implementação de novas tecnologias e técnicas.

**Cumprimento de Normas e Protocolos:** o técnico deve seguir rigorosamente as normas de higiene, segurança e ética profissional, bem como, os protocolos específicos para cada tipo de exame ou procedimento.

<b>4. PRINCIPAIS OUTPUTS</b>	<p>Dependendo da área do exercício profissional, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnóstico;</li> <li>Resultados de exames (v.g., imagens diagnósticas, exames laboratoriais e análises funcionais);</li> <li>Relatórios de exames;</li> <li>Laudos de exames;</li> <li>Documentação clínica</li> <li>Protocolos terapêuticos;</li> <li>Planos terapêuticos:</li> <li>Avaliação psicológica;</li> <li>Planos de intervenção social;</li> <li>Acompanhamento e monitorização;</li> <li>Reabilitação;</li> <li>Informações e orientações ao paciente;</li> <li>Educação e sensibilização;</li> <li>Programas educativos;</li> <li>Programas preventivos para a promoção da saúde e prevenção de doença;</li> <li>Gestão de dados;</li> <li>Dados de pesquisa científica;</li> <li>Documentação e manutenção de registo;</li> <li>Conservação dos equipamentos;</li> <li>Intervenção terapêutica;</li> <li>Emissão de pareceres técnicos.</li> <li>Interpretação e validação de prescrição médica;</li> <li>Prontuários farmacêuticos;</li> <li>Planos alimentares personalizados; e</li> <li>Protocolos de suporte.</li> </ul>		
<b>5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> <b>Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos</b> </td><td style="width: 70%;">           Licenciatura - em ciências aplicadas de saúde em qualquer uma das áreas de exercício profissional relacionadas com diagnóstico e terapêutica – e estágio probatório.         </td></tr> </table>	<b>Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos</b>	Licenciatura - em ciências aplicadas de saúde em qualquer uma das áreas de exercício profissional relacionadas com diagnóstico e terapêutica – e estágio probatório.
<b>Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos</b>	Licenciatura - em ciências aplicadas de saúde em qualquer uma das áreas de exercício profissional relacionadas com diagnóstico e terapêutica – e estágio probatório.		

<b>Conhecimentos técnico profissionais</b>	<p>Dependendo da área do exercício profissional, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anatomia;</li> <li>Fisiologia;</li> <li>Funções orgânicas;</li> <li>Técnicas de diagnóstico (exames de imagem, análises laboratoriais e testes diagnósticos funcionais);</li> <li>Terapêuticas (fisioterapia, terapias ocupacionais, terapia respiratória e farmacologia);</li> <li>Práticas e protocolos de segurança e higiene (controle de infecções, normas de segurança e ambiente clínico e primeiros socorros);</li> <li>Tecnologia e manutenção de equipamentos médicos (operação de equipamentos, manutenção básica e calibração e informática médica);</li> <li>Ética profissional e legislação (prontuário eletrônico e regulações de saúde, ética e responsabilidade profissional e legislação de saúde;)</li> <li>Avaliação e diagnóstico clínico (interpretação de resultados e gestão de processos clínicos);</li> <li>Habilidades interpessoais e de comunicação (comunicação com pacientes, trabalho em equipa e empatia e cuidado);</li> <li>Gestão de Saúde (gestão de fluxo de trabalho e gestão de equipamentos e recursos); e</li> <li>Educação continuada (atualização científica e tecnológica e desenvolvimento de habilidades práticas).</li> </ul>
<b>Tempo de experiência</b>	Um ano em estágio probatório, salvo situações legais de dispensa, redução ou prorrogação.
<b>Complexidade dos problemas a resolver</b>	O exercício da função requer competências técnica e prática, rapidez na tomada de decisão e precisão e habilidade para aplicar e interpretar tecnologias de diagnóstico, juntamente com a capacidade de atuar de forma eficaz em equipas multidisciplinares, o que exige a combinação do pensamento analítico e crítico.

<b>Natureza, autonomia e alcance das decisões</b>	A natureza, autonomia e alcance das decisões do titular da função variam conforme a área de atuação, a complexidade dos procedimentos e a estrutura do ambiente de trabalho, mas o mesmo dispõe de total autonomia técnica e científica, condicionada a orientações clínicas para realizar avaliações e criar planos de diagnóstico e terapêutica, sempre seguindo as diretrizes éticas e legais da profissão.
<b>Responsabilidade pelo trabalho de outros</b>	Não se aplica
<b>Relações funcionais internas</b>	<p>As relações funcionais internas dos técnicos de diagnóstico e terapêutica são bastante interdependentes e envolvem uma forte colaboração com diversos profissionais da saúde, sendo essa cooperação crucial para garantir que os pacientes recebam um atendimento integrado, eficiente e de qualidade.</p> <p>Essas interações não são apenas baseadas na execução de tarefas técnicas, mas também no compartilhamento de informações, no apoio mútuo e na troca de conhecimentos, o que torna o trabalho do técnico essencial para o funcionamento eficaz das equipes de saúde.</p> <p>Destacam-se as relações funcionais com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Médicos e enfermeiros;</li> <li>Outros técnicos de outras áreas de diagnóstico terapêutica;</li> <li>Outros profissionais de saúde;</li> <li>Pacientes;</li> <li>Todas as estruturas de saúde, incluindo de saúde pública; e</li> <li>Postos de colheitas, quando for o caso.</li> </ul>

<b>Relações funcionais externas</b>	Laboratórios externos; Outras estruturas de saúde; Estruturas do Estado; Indústrias; Universidades e outras instituições de ensino e pesquisa; Fornecedores; Organizações profissionais da classe; Entidade reguladora de saúde; Familiares de pacientes Utentes; e População.
<b>Apoio à execução de tarefas</b>	Equipamentos técnicos; Equipamentos técnicos especializados; Equipamentos de laboratório de anatomia patológica; Equipamentos de proteção individual; Equipamento farmacêutico; Manuais e folhetos educativos; Protocolos e Manual de Boas Práticas Laboratoriais de Anatomia Patológica (MBPAP); Manuais de Apoio da Organização Mundial da Saúde (OMS); Protocolos de diretrizes clínicas; Suplementos médicos; e Formação de atualização continua.

<b>Responsabilidades, tipo e consequências dos erros</b>	<p>Os técnicos de diagnóstico e terapêutica têm uma ampla gama de responsabilidades.</p> <p>As responsabilidades estão condicionadas às consequências de suas atividades, especialmente aquelas que impactam diretamente a segurança e a saúde dos utentes.</p> <p>Os erros, que podem ser de procedimento, de interpretação, de comunicação, de administração de terapias e técnicos, são passíveis de causar danos à saúde do paciente, originar responsabilidades profissionais e causar danos às estruturas e aos serviços de saúde.</p> <p>As omissões e diagnósticos incorretos, tratamentos inadequados, podem legitimar processos administrativos e processos judiciais civis, administrativos e criminais.</p>
--	---

### ANEXO III

(A que se refere o n.º 5 do artigo 10º)

## MAPA DE TRANSIÇÃO DO Pessoal TÉCNICO de Diagnóstico e Terapêutica PARA A NOVA MODALIDADE DE VÍNCULO

SITUAÇÃO ATUAL			ENQUADRAMENTO NA TRANSIÇÃO PARA O PCFR	
Regimes de Vinculação	Modalidade de Vínculo	Natureza da Função	Regimes de Vinculação	Modalidade de Vínculo
Regime de carreira	Nomeação	Permanentes mas não exclusiva do Estado	Regime de carreira especial	Contrato individual de trabalho por tempo indeterminado
Regime de emprego	Contrato de trabalho a termo	Permanente, mas não exclusiva do Estado	Regime de carreira especial	Contrato individual de trabalho por tempo indeterminado
Regime de emprego	Contrato de trabalho a termo	Transitória, mas não exclusiva do Estado	Regime de carreira especial	Contrato individual de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto

## CONSELHO DE MINISTROS

### Decreto-Lei n.º 3/2026 de 14 de janeiro

**Sumário:** Cria a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde e aprova o respetivo Plano de Carreira, Funções e Remunerações.

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

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

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

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

O Governo reconhece, pois, que todos os profissionais ligados ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), onde é muito relevante o Pessoal Auxiliar de Saúde, são imprescindíveis para o sucesso do SNS, cujo objetivo fundamental é oferecer à população um atendimento integral, tempestivo e de qualidade. E esse reconhecimento implica a sua valorização pessoal e profissional, quer em termos de melhoria das condições locais da prestação do trabalho, quer do ponto de vista remuneratório, obviamente no quadro das condições reais do país e de justiça comparativa na função pública.

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

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

Para tanto aprovou o Regime Jurídico do Emprego Público, através da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março, que assentou as bases e definiu os princípios fundamentais da Função Pública e, bem assim, o regime jurídico de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público, cujo elemento central da gestão de recursos humanos na Administração Pública é “função”.

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

É nesse quadro que o Ministério da Saúde pretende dar também especial atenção à carreira do Pessoal Auxiliar de Saúde, por forma a adequá-la, quer aos seus ensejos pessoais, quer às necessidades de desempenho institucional do SNS, quer, ainda e sobretudo, às necessidades dos utentes da saúde, sem descurar do seu enquadramento nas normas e nos princípios que enformam o exercício da função pública estabelecidos pelo regime jurídico do emprego público.

Além disso, com a aprovação do novo Regime Jurídico do Emprego Público e do Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal do Regime Geral da Administração Pública, torna-se, também, necessário que o Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde (PCFR), que ora se aprova, esteja em perfeito alinhamento com as disposições impositivas desses diplomas legais.

Nesta conformidade, o presente diploma, além de criar a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde, aprova o respetivo PCFR, resultando, nomeadamente em (i) uma carreira alinhada com as exigências do setor; (ii) num enquadramento remuneratório compatível com a Tabela Única de Remuneração (TUR) da Administração Pública, traduzindo-se em ganhos salariais imediatos e em perspetivas de progressão baseadas no mérito e no desempenho; (iii) na regularização das pendências de promoção do respetivo pessoal; e (iv) na salvaguarda dos direitos adquiridos.

Foram ouvidos os sindicatos representativos da classe.

Assim,

Nos termos do artigo 113º da Lei n.º 20/X/2023, de 24 de março, alterada pela Lei n.º 49/X/2025, de 7 de abril; 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**

#### **Criação**

É criada a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde.

#### **Artigo 2º**

#### **Aprovação**

É aprovado o Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde, publicado em anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

#### **Artigo 3º**

#### **Descrição de funções**

Até a aprovação do Manual de Funções do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, a descrição de funções do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é a constante do anexo II do presente diploma, do qual faz parte integrante.

#### **Artigo 4º**

#### **Concursos de recrutamento e seleção pendentes**

1 - As relações jurídicas de emprego público decorrentes de procedimentos concursais abertos

para recrutamento e seleção do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde concluídos e válidos à data de entrada em vigor do presente diploma constituem-se com observância das regras previstas no presente diploma e no PCFR que constitui o seu anexo I.

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

#### Artigo 5º

#### **Contrato de trabalho a termo resolutivo**

1 - Os agentes que estejam a desempenhar a função de apoio operacional, vinculados por contratos de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, celebrados antes da data de entrada em vigor do presente diploma, que desempenham atividades integradas na função de técnico auxiliar de saúde, 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 no presente diploma sobre o limite de renovações e a caducidade automática.

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

#### Artigo 6º

#### **Regularização de pendências de promoção do pessoal Apoio Operacional do regime geral com funções de Auxiliar de Saúde na transição para o PCFR**

1 - São regularizadas, na transição para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde, as pendências de promoção do pessoal Apoio Operacional do regime geral da Administração Pública pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, desde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, possui a escolaridade mínima de 12º ano, e um curso de formação específica após recrutamento nas áreas de exercício profissional de Auxiliar de Saúde.

2 - Consideram-se pendências de promoção as situações em que o pessoal técnico a que se refere o número anterior 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 - O pessoal técnico referido no n.º 1 que vai transitar para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde:

- a) Com mínimo de cinco e máximo de dez anos de serviço efetivo e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, tem direito a uma promoção relativa a esse período;
- b) Com tempo mínimo de serviço efetivo superior a dez até ao máximo de quinze anos e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, tem direito a duas promoções relativas a esse período; e
- c) Com tempo de serviço efetivo superior a quinze anos e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2024, tem direito a três promoções relativas a esse período.

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

- 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
- 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 pessoal auxiliar de saúde reclassificado fica em situação menos vantajosa do que aquela que resultaria da promoção, deve ser desconsiderada a reclassificação e efetivar-se as promoções de acordo com as regras de regularização das pendências de promoção previstas no nº 3.

#### Artigo 7º

#### **Transição para a carreira especial de Técnico Auxiliar de Saúde**

O pessoal de Apoio Operacional do regime geral da Administração Pública pertencente ao quadro do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde que, à data da entrada em vigor do presente diploma, possuir a escolaridade mínima de 12º ano, e um curso de formação específica após recrutamento e cujo conteúdo funcional se enquadre, transita para o PCFR e a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde, de forma automática, de acordo com o enquadramento previsto na lista nominativa definitiva publicada.

## Artigo 8º

### **Lista nominativa de transição**

1 - A lista nominativa de transição do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é nominativa e deve indicar a situação atual do agente 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 agentes 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 agente:

- 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 - Habilidades 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 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 do pessoal Auxiliar de Saúde no PCFR.

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

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

#### Artigo 9º

#### **Processo de elaboração e homologação da lista de transição**

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

- a) Etapa 1 - No prazo de quarenta e cinco dias, a contar da publicação do PCFR do Pessoal Auxiliar de Saúde, 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 eletrônico do Estado a todo o Pessoal Auxiliar de Saúde, 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 Técnico Auxiliar de Saúde 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 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 respetivo membro de Governo que autoriza a sua publicação.

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

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

#### Artigo 10º

##### **Tabela única de remuneração**

1 - O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde fica sujeito à Tabela Única de Remuneração (TUR) da Administração Pública aprovada por diploma próprio.

2 - A tabela única de remuneração do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde produz efeitos a partir de 1 de março de 2025.

## Artigo 11º

### **Enquadramento salarial**

1 - O montante mínimo da remuneração base, no primeiro nível da TUR, a ser atribuído ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde com a escolaridade mínima de 12º ano, e um curso de formação específica após recrutamento, é de 55.000\$00 (cinquenta e cinco mil escudos) e o montante do décimo nível de remuneração no valor de 73.000\$00 (setenta e três mil escudos).

2 - Aos Técnicos Auxiliares de Saúde, recrutados por concurso, ou com um contrato por tempo indeterminado, com mais de cinco anos de serviço efetivo, que não estão habilitados com o 12º ano de escolaridade e que não são detentores de uma formação específica na área, ingressam no GEF 2, cujo primeiro nível de remuneração é de 37.000\$00 (trinta e sete mil escudos) e o montante do décimo nível de remuneração é de 55.000\$00 (cinquenta e cinco mil escudos).

## Artigo 12º

### **Salvaguarda dos direitos adquiridos**

A implementação do novo sistema remuneratório não pode resultar, em caso algum, na redução da remuneração base legalmente estabelecida que o Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde aufira 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

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

O exercício de funções públicas ao abrigo de qualquer modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público em qualquer das estruturas de saúde a que o presente diploma é aplicável releva como exercício de funções de auxiliar de saúde na carreira, na posição de remuneração, quando o Pessoal Auxiliar de Saúde, mantendo aquele exercício de funções, mude definitivamente de estrutura de saúde.

## Artigo 14º

### **Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde em exercício de cargo eletivo ou político**

É garantido ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 do Pessoal Auxiliar de Saúde, 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 15º

#### **Situação de incompatibilidade**

O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 presente diploma e ao PCFR do Pessoal Auxiliar de Saúde 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 Serviço Nacional de Saúde (SNS).

### Artigo 17º

#### **Entrada em vigor**

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

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

Promulgada em 12 de janeiro de 2026.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES.

## ANEXO I

(A que se refere o artigo 2º)

### **Plano de Carreira, Funções e Remunerações do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde**

#### CAPÍTULO I

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### Artigo 1º

##### **Objeto**

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

##### Artigo 2º

##### **Âmbito**

O presente PCFR aplica-se ao pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 Serviço Nacional de Saúde (SNS), para o efeito do disposto no presente PCFR considera-se:

- a) APS”, as estruturas de saúde vocacionadas para a atenção primária ou atenção primária de saúde ou de promoção de saúde e prevenção de doença;
- b) “Estruturas de Saúde”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do Setor Público de Saúde (SPS); e
- c) “Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde”, aquele que, nos termos do presente PCFR, exerçam funções que não exigem uma formação superior ou um perfil profissional de elevada especialização dos seus titulares, de natureza muito operacional ou de suporte, designadamente relacionadas com a proteção, transporte, manutenção, preservação e



limpeza de instalações e bens materiais, bem como assistência aos titulares de funções de gestão ou aos órgãos de estrutura ou unidades por si liderados.

#### Artigo 4º

#### Objetivos

O PCFR do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde visa, designadamente, os seguintes objetivos:

- a) Estabelecer o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) aplicável aos funcionários que integram o auxiliar de saúde do sistema de saúde;
- b) Criar mecanismos de atração e retenção de recursos humanos qualificados e com perfil ajustado ao desempenho das diferentes funções no seio de auxiliar de saúde do sistema de saúde;
- c) Promover um desenvolvimento profissional de funcionários do sistema de saúde baseado no mérito, aferido a partir do sistema de gestão de desempenho, e na equidade aferida a partir do processo de avaliação de funções subjacente à política de remunerações, com base na Tabela Única de Remuneração (TUR);
- d) Alinhar as políticas e práticas de gestão de recursos humanos do sistema de saúde com as melhores práticas nesse domínio, com destaque para a gestão de desempenho focada em objetivos de resultado e atividades-chave, a avaliação de funções e a gestão de carreiras alicerçadas no conceito de função, sempre clarificada a partir de uma descrição de função; e.
- e) Clarificar as regras relativas ao desenvolvimento profissional do Pessoal Auxiliar de Saúde, com os benefícios e processos de reconhecimento associados a essas evoluções.

#### Artigo 5º

#### Princípios orientadores

A gestão do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 Auxiliar de Saúde;
- b) “Gestão provisional”, em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos que constituem o Pessoal Auxiliar de Saúde;
- c) “Eficácia”, visando melhor aproveitamento do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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) «Transparência», que resulta da garantia de que todos os funcionários e agentes conhecem o conteúdo da sua função, sabem quais os seus objetivos a atividades-chave;
- f) «Equidade salarial», que consiste na atribuição de remunerações idênticas para o mesmo conteúdo funcional a atribuição de remunerações diferentes para conteúdos funcionais com diferentes níveis de responsabilidade e exigência de perfil requerido aos seus titulares; e
- g) «Gestão de carreiras alicerçadas no conceito de função», que assegura que as possibilidades de evolução na carreira, associadas a uma justa remuneração, estejam relacionadas com a responsabilidade e exigência do perfil necessários para a realização do trabalho de cada funcionário, e não apenas com fatores como a formação académica ou a antiguidade, que não se relacionam necessariamente com evolução nas competências ou com o efetivo bom desempenho.

#### Artigo 6º

#### **Descrição de função**

1 - Todas as Funções que integram a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 número anterior 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 de funções da carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é obrigatória para todos os efeitos previstos na lei.

#### Artigo 7º

#### **Avaliação da função**

1 - Todas as Funções que integram a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde devem previamente ser objeto de avaliação de funções, nos termos da lei.

2 - A avaliação de funções que integram a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 Técnico Auxiliar de Saúde é o documento que contém a indicação das funções que integram a carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 Técnico Auxiliar de Saúde 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 Técnico Auxiliar de Saúde está afetado, contendo a indicação das funções da respetiva carreira e o número de postos de trabalho em cada uma das funções.

### Artigo 10º

#### **Fixação da remuneração base**

A remuneração base do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é fixada através da TUR, aprovada em diploma próprio.

### Artigo 11º

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

A determinação do valor da remuneração base do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é feita tendo em conta o nível de autonomia, grau de responsabilidade, as competências, a experiência profissional, a qualificação do perfil profissional inerentes às funções que integram a respetiva carreira, aferido pela avaliação da função que cada um exerce, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.



## CAPÍTULO II

### DIREITOS, DEVERES PROFISSIONAIS E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

#### Secção I

##### **Direitos profissionais**

###### Artigo 12º

###### **Direitos profissionais gerais**

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

###### Artigo 13º

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

São reconhecidos e garantidos ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde os seguintes direitos profissionais específicos:

- a) Segurança e proteção no local do exercício das suas funções, designadamente contra ofensas físicas ou verbais, nomeadamente por via de contratação de serviços de segurança pelas estruturas de onde se encontra afetado;
- b) Dispensa de serviço, até máximo de dez dias úteis, em cada ano civil para a participação em seminários, congressos, conferências e eventos similares, bem como, em cursos de curta duração ou outras ações de formação que se revelarem necessárias;
- c) Licença para formação, nos termos previstos no regime jurídico relativo a capacitação e desenvolvimento profissional de recursos humanos na administração pública;
- d) Apoio jurídico e patrocínio judiciário custeados pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em qualquer processo judicial ou arbitral em que pretenda ser, ou seja, parte, ativa ou passiva, em virtude de fatos relacionados com o exercício das suas funções no SPS ou por causa delas, nomeadamente em caso de ofensas físicas ou verbais à sua pessoa;
- e) Acesso e frequência a ações de formação contínua em exercício e regulares destinadas a atualizar ou aprofundar conhecimentos, competências e capacidades profissionais para o exercício da sua função de Auxiliar de Saúde;



- f) Planeamento, acesso e frequência a ações de formação de especialidades de Auxiliar de Saúde;
- g) Participar, pelos modos previstos na respetiva lei das bases, no desenvolvimento e consolidação do SNS, designadamente a ser ouvido sobre a forma da sua organização e do seu funcionamento;
- h) Ser auscultado relativamente à organização e ao funcionamento da estrutura de saúde onde exerce a sua função de Auxiliar de Saúde, designadamente participando na definição das orientações administrativas e técnicas;
- i) Proteção em caso de doenças profissionais adquiridas como resultado necessário e direto do exercício continuado da função de Auxiliar de Saúde, nos termos definidos na lei; e
- j) Beneficiar de quaisquer outros direitos profissionais específicos previstos no presente PCFR ou no seu regulamento.

## Secção II

### **Deveres profissionais**

#### Artigo 14º

##### **Deveres profissionais gerais**

O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde está obrigado ao cumprimento designadamente dos seguintes deveres profissionais específicos e comuns:

- a) Auxiliar em procedimentos médicos e de enfermagem, além de apoiar técnicos e assistentes terapêuticos de saúde, conforme orientação recebida, garantindo a execução correta e segura das atividades, sempre com foco na qualidade do atendimento e no bem-estar dos pacientes;
- b) Atuar proactivamente na defesa dos interesses dos utentes e das comunidades, assegurando que suas necessidades e direitos sejam priorizados e protegidos dentro da organização das unidades e serviços de saúde, promovendo um ambiente de cuidado e respeito contínuo;
- c) Manter absoluto sigilo profissional em todas as atividades realizadas, garantindo a confidencialidade e a privacidade das informações dos pacientes;
- d) Recolher e transportar amostras biológicas para análise, garantindo a integridade das amostras e seguindo rigorosamente os protocolos de segurança;



- e) Participar proactivamente na otimização das funções desempenhadas pela equipe interdisciplinar à qual pertencem, no contexto da organização das unidades e serviços designados, visando assegurar a continuidade e a excelência na qualidade dos cuidados de saúde prestados;
- f) Comunicar e relatar aos responsáveis ou superiores hierárquicos, dentro de suas competências, quaisquer incidentes ocorridos no serviço, garantindo a transparência e a resolução eficaz de problemas para a melhoria contínua do atendimento;
- g) Contribuir de forma proactiva na implementação de programas de controle de infecção hospitalar e prevenção de riscos gerais, assegurando um ambiente seguro.

#### Artigo 15º

### **Deveres profissionais específicos e comuns**

O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde está, ainda, obrigado ao cumprimento designadamente dos seguintes deveres profissionais comuns:

- a) 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;
- b) Participar em equipas para fazer face a emergências ou catástrofe; atualizar e aperfeiçoar conhecimentos, competências e capacidades na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
- c) Guardar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos, salvo quando autorizado por lei a revelá-lo; e
- d) Cumprir os demais deveres específicos e comuns atribuídos por lei ou regulamento.

#### Secção III

### **Garantias de imparcialidade**

#### Artigo 16º

### **Exclusividade**

A função do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é, em regra, exercida em regime de dedicação exclusiva, salvo nas situações de atribuição de outra modalidade de regime de trabalho, nos termos do presente PCFR.

## Artigo 17º

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

1 - O exercício das funções de Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 de auxiliar de saúde apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos casos previstos no regime jurídico do emprego público.

## Artigo 18º

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

1 - A título remunerado ou não, o exercício das funções de Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde em estruturas públicas de saúde, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflituantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.

2 - O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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, exercer funções nas estruturas de saúde privadas.

## CAPÍTULO III

### **PROCEDIMENTOS GERAIS DE GESTÃO**

#### Secção I

##### **Recrutamento e seleção**

## Artigo 19º

### **Obrigatoriedade de concurso público**

1 - O recrutamento e seleção do pessoal técnico auxiliar de saúde é feito, obrigatoriamente, por concurso nos termos previstos no diploma que estabelece os princípios e normas aplicáveis ao recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios na Administração Pública.

2 - Nos procedimentos concursais para ingresso na carreira do pessoal técnico auxiliar de saúde é

obrigatório a realização de curso específico com a duração mínima de seis meses e máxima de doze meses, desenvolvido de acordo com a política de formação da respetiva área, com os seus princípios programáticos e enquadramento organizacional.

3 - A frequência do curso específico tem lugar durante o período de estágio probatório.

4 - O curso específico de formação é regulado por Portaria dos membros do Governo responsáveis pela área da Saúde e da Administração Pública.

5 - Nos procedimentos concursais para recrutamento de agentes para exercer funções de pessoal técnico auxiliar de saúde 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 20º

#### **Reserva de quotas**

1 - Nos concursos externos de recrutamento do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 de Auxiliar de Saúde.

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

#### **Procedimentos de ingresso**

#### Artigo 21º

#### **Nível de ingresso**

O ingresso na carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF no qual se insere a função de auxiliar de saúde para a qual o concurso de recrutamento e seleção é realizado, independentemente do grau académico que esse pessoal detém.

### Secção III

#### **Estágio probatório**

##### Artigo 22º

###### **Início do exercício das funções**

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

2 - Os candidatos aprovados em concurso, para integrar a carreira de auxiliar de saúde mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, são sujeitos a estágio probatório, nos locais indicados pela entidade promotora de concurso.

3 - Para efeito do disposto no número anterior, 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.

4 - O estágio probatório tem a duração que a entidade promotora do concurso entender ser suficiente, mas nunca superior a um ano e é contínuo não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais previstos na lei, designadamente doença, maternidade e acidentes de trabalho.

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

6 - Pode ser feito cessar antecipadamente o estágio probatório, com base no relatório fundamentado elaborado pelo tutor, quando o estagiário manifestamente revele não possuir competências exigidas para desempenhar a função de Auxiliar de Saúde.

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

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

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

## Artigo 23º

### **Remuneração**

Durante o estágio probatório, o estagiário tem direito a uma remuneração correspondente a 80% do valor do primeiro nível de remuneração do GEF no qual se insere a função de auxiliar de saúde para a qual o estágio é efetuado.

## Artigo 24º

### **Acompanhamento do estagiário**

O indivíduo de auxiliar de saúde estagiário é orientado e acompanhado por um tutor designado pelo dirigente superior do Serviço Central Nacional do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, mediante um plano com objetivos e atividades definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho aplicável, considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planeamento de avaliação de objetivos e atividades-chave.

## Artigo 25º

### **Avaliação do estagiário**

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

2 - Até duas semanas antes do final do estágio, o 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 levadas a cabo pelo 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 estagiário, no qual a sua avaliação é discutida, tendo também em consideração a autoavaliação anteriormente efetuada.

4 - A avaliação do estagiário obedece a seguinte escala:

- a) Inferior a cinquenta pontos – negativo; e
- b) Superior a cinquenta pontos - positivo.

5 - O estagiário cuja avaliação de estágio probatório positivo é provida na função de auxiliar de saúde para a qual se candidatou e foi recrutado e selecionado nos termos da lei e do presente PCFR.



6 - Quando a avaliação do 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.

7 - A avaliação do desempenho do 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.

#### Artigo 26º

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

1 - O estágio probatório do estagiário é contínuo, não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais ponderosos, designadamente maternidade, paternidade e incapacidade temporária, por doença natural ou acidente.

2 - Sem prejuízo de poder ser prorrogado nos termos do n.º 6 do artigo anterior, o estágio probatório do estagiário tem a duração prevista no n.º 4 do artigo 22º, findo o qual, o tutor deve remeter à entidade competente o relatório final da avaliação para efeitos de celebração do contrato por tempo indeterminado, caso essa avaliação tenha sido positiva.

3 - O estágio probatório do estagiário pode cessar antecipadamente, com base no relatório fundamentado elaborado pelo tutor, quando o estagiário manifestamente revele não possuir competências exigidas para desempenhar a função de auxiliar de saúde para a qual foi recrutado e selecionado.

### CAPÍTULO IV

### **CARREIRA DO PESSOAL AUXILIAR DE SAÚDE**

#### Secção I

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

#### Artigo 27º

#### **Natureza**

O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Sistema de Saúde integra a carreira de regime especial da Administração Pública, e comprehende um corpo de funcionários públicos habilitados com formação específica para o exercício de funções próprias das estruturas de saúde.

## Artigo 28º

### **Grau de complexidade funcional**

A carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é de grau de complexidade três, pelo que, para ingresso nessa nas funções nela contidas exige a titularidade de escolaridade mínima de 12º ano, e um curso de formação específica.

## Artigo 29º

### **Modalidade de vinculação**

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

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

## Artigo 30º

### **Estruturação**

A carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é unicategorial e corresponde a dez níveis de remuneração cada.

## Artigo 31º

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

A função correspondente à categoria de Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde enquadra-se no GEF 3 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 32º

### **Nível de ingresso**

O ingresso na categoria de Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde faz-se pelo primeiro nível de remuneração base do GEF, para o qual o concurso de recrutamento e seleção foi realizado.



## Secção II

### **Instrumentos de desenvolvimento profissional**

#### Artigo 33º

##### **Acesso**

O desenvolvimento profissional do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde que integra a respetiva carreira ocorre através da mudança do nível de remuneração, por desempenho positivo, dentro da categoria e no GEF em que a respetiva função se insere, atendendo ao valor dos Créditos de Desempenho (CDD) que o qualificam a uma evolução horizontal por mudança de nível de remuneração.

#### Artigo 34º

### **Instrumento de desenvolvimento profissional**

1 - O desenvolvimento profissional Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde efetua-se através de evolução horizontal.

2 - A evolução horizontal do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente superior dentro da mesma categoria, desde que o mesmo tenha os CDD disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

#### Artigo 35º

### **Requisitos obrigatórios para desenvolvimento profissional**

1 - O desenvolvimento profissional do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 e em sede do sistema de gestão de desempenho, o Pessoal

Técnico Auxiliar de Saúde obtenha uma pontuação inferior a cinquenta pontos na avaliação de desempenho, essa pontuação não é considerada para efeitos de acumulação de créditos de desempenho para as evoluções horizontais futuras.

### Artigo 36º

#### **Evolução horizontal**

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

- a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no primeiro nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

2 - O acesso ao terceiro nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no segundo nível de remuneração da mesma categoria, 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 Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

3 - O acesso ao quarto nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no terceiro nível de remuneração da mesma categoria, 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 Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

4 - O acesso ao quinto nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no quarto nível de remuneração da mesma categoria, 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 Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

5 - O acesso ao sexto nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no quinto nível de remuneração da mesma categoria, 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 Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

6 - O acesso ao sétimo nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no sexto nível de remuneração da mesma categoria, 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 Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

7 - O acesso ao oitavo nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no sétimo nível de remuneração da mesma categoria, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Duzentos e oitenta CDD, obtidos no sétimo nível de remuneração da mesma categoria; e
- b) Haver dotação orçamental que assegure a sua cabimentação na estrutura de saúde à qual o Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

8 - O acesso ao nono nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no oitavo nível de remuneração da mesma categoria, 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 Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afetado.

9 - O acesso ao décimo nível de remuneração da categoria de Técnico Auxiliar de Saúde ocorre de entre os Técnicos Auxiliares de Saúde que estão enquadrados no nono nível de remuneração da mesma categoria, 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 Técnico Auxiliar de Saúde se encontra afeto.

### Secção III

#### **Gestão de desempenho**

##### Artigo 37º

#### **Regime jurídico**

A gestão de desempenho do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde do Serviço Nacional de Saúde 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 38º

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

1 - A gestão do desempenho do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde visa o seu acompanhamento permanente no exercício da sua função e 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 do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde:

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

## Artigo 39º

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

A avaliação de desempenho do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

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

## Artigo 40º

### **Pontuação da avaliação**

1 - A avaliação final do Técnico Auxiliar de Saúde 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 da avaliação do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 41º

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

1 - Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no n.º 3, o processo de avaliação tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada Técnico Auxiliar de Saúde 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 Técnico Auxiliar de Saúde, bem como o número dos não sujeitos à avaliação do desempenho.

## Secção IV

### Mobilidade funcional

Artigo 42º

#### **Mobilidade para exercício das funções de Auxiliar de Saúde**

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 Técnico Auxiliar de saúde integrado na carreira e vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, está sujeito ao regime de mobilidade aplicável aos funcionários da Administração Pública.

2 - A mobilidade do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde opera por:

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

3 - A permuta consiste na mudança recíproca, simultânea e definitiva do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde que exerce a mesma função e pertence ao quadro de pessoal de estruturas de saúde distintos.

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

6 - Transferência consiste no exercício de funções de auxiliar de saúde a título definitivo numa estrutura de saúde diferente daquela a que o funcionário 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.

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 funcionário requisitado ou destacado.

#### Artigo 43º

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

A pontuação obtida na gestão de desempenho, incluindo os CCD disponíveis, do Pessoal Auxiliar de Saúde, 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 V

### **Formação e capacitação**

#### Artigo 44º

### **Formação**

1 - A formação do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde desenvolve-se e é garantida de acordo com os princípios gerais constantes das Bases do Serviço Nacional de Saúde.

2 - A formação do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é contínua, devendo o seu planeamento e a sua programação serem garantidos em articulação com o serviço onde se encontra adstrito e, sempre que possível, em parceria com o Departamento Governamental responsável pela área da Administração Pública.

#### Artigo 45º

### **Finalidade**

A formação do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde visa sua capacitação e qualificação profissional, garantido uma permanente atualização de conhecimentos, competências e capacidades, 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 46º

### **Planeamento e programação obrigatórios**

1 - Sem prejuízo da sujeição ao regime de capacitação e formação dos demais funcionários e agentes da Administração Pública, a formação do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é

obrigatoriamente planeada e programada pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.

2 - Para efeito do disposto no presente artigo o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde elabora planos anuais e plurianuais de formação necessários ao desenvolvimento do perfil profissional do Pessoal Auxiliar de Saúde.

#### Artigo 47º

#### **Financiamento da formação**

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

2 - O financiamento das ações de formação que conferem graus académicos ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é da responsabilidade própria, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte dos custos.

### CAPÍTULO V

## **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### Secção I

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

#### Artigo 48º

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

O regime normal de trabalho do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é o regime da duração do trabalho da Função Pública.

#### Artigo 49º

#### **Duração de trabalho**

O regime de duração de trabalho do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é regulamentado por Decreto-Regulamentar.

## Secção II

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

Artigo 50º

#### **Férias, faltas e licenças**

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

Artigo 51º

#### **Regime disciplinar**

Aplica-se ao Pessoal Auxiliar de Saúde, independentemente da natureza do respetivo vínculo jurídico, o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública.

## CAPÍTULO VI

### **EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE TÉCNICO AUXILIAR DE SAÚDE FORA DO QUADRO**

Artigo 52º

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

1 - Excepcionalmente, para exercício de função de técnico auxiliar de saúde fora do quadro de caráter transitório, podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público por contrato trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, e confere ao contratado a qualidade de agente.

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

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

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

Artigo 53º

#### **Motivo justificativo**

As funções de Auxiliar de Saúde só podem ser exercidas em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, nas seguintes situações:



- a) Substituição de alguém ausente, vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, designadamente por motivos de doença prolongada, ou em estágio probatório noutra carreira na sequência de seleção em processo concursal;
- b) Substituição de elemento do Pessoal Auxiliar de Saúde em relação ao qual esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;
- c) Substituição de elemento do Pessoal Auxiliar de Saúde em regime de licença sem vencimento, com direito a lugar no quadro; e
- d) Quando se trate em estrutura de saúde em regime de instalação.

#### Artigo 54º

#### **Contratos sucessivos**

A cessação, por motivo não imputável ao agente, de contrato a termo resolutivo certo ou incerto impede nova contratação a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações salvo no caso de nova ausência do elemento substituído, quando o contrato a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

#### Artigo 55º

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

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

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

#### Artigo 56º

#### **Forma**

1 - Na celebração dos contratos de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 29º.

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

## Artigo 57º

### **Período experimental**

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

## Artigo 58º

### **Duração do período experimental**

O período experimental tem a seguinte duração:

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

## Artigo 59º

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

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

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

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

## Artigo 60º

### **Preferência no ingresso na carreira**

1 - O agente contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até noventa dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho de Auxiliar de Saúde 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.

#### Artigo 61º

### **Concessão de licença nos contratos a termo resolutivo**

No contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, pode ser concedida licença com a seguinte duração:

- a) Até quinze 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.
- b) Até cinco 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.

## CAPÍTULO VII

### **SISTEMA REMUNERATÓRIO**

#### Artigo 62º

### **Componentes da remuneração**

A remuneração do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde é composta por:

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

#### Artigo 63º

### **Remuneração base**

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

## Artigo 64º

### **Suplementos remuneratórios**

1 - Os suplementos remuneratórios são acréscimos remuneratórios concedidos ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde pelo exercício da sua função em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho, caracterizados por idênticas funções ou idênticas carreiras e categorias.

2 - Durante o ano de 2025, o suplemento remuneratório aplicável ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde continua a ser calculados nos mesmos termos e com base no mesmo valor base remuneratório, no mesmo valor por cada hora de trabalho vigentes à data de 31 de dezembro de 2024 até 31 de dezembro de 2025.

3 - É garantido ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde um subsídio de risco no valor mensal de 13.000\$00 (treze mil escudos) e produz efeito a partir da entrada em vigor da TUR, em conformidade com o n.º 2 do artigo 10º do diploma preambular.

## Artigo 65º

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

O direito à remuneração do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde que integra a carreira de auxiliar de saúde constitui-se com a publicação no Boletim Oficial do extrato do contrato de trabalho.

## Artigo 66º

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

1 - Os suplementos remuneratórios devidos, nos termos do presente PCFR e seu regulamento, ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde são obrigatoriamente contabilizados, processados e pagos mensalmente juntamente com a remuneração base, cabendo aos serviços competentes criar 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 registar e contabilizar os suplementos remuneratórios devidos ao Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde por via eletrónica.



## CAPÍTULO VIII

### **CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO**

Artigo 67º

#### **Causas de cessação**

A relação jurídica de emprego público na carreira do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde cessa nos termos estabelecidos para a cessação dos contratos por tempo indeterminado no regime jurídico do emprego público.

Artigo 68º

#### **Regime de aposentação**

1 - A aposentação do Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde 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 - O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde que integra a carreira de auxiliar de saúde 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.

3 - O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde que integra a carreira de auxiliar de saúde 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).

4 - O Pessoal Técnico Auxiliar de Saúde que integra a carreira de auxiliar de saúde a que se refere o n.º 2 têm direito ao regime de assistência médica, hospitalar e medicamentosa dos trabalhadores por conta de outrem gerido pelo INPS.



## ANEXO II

(A que se refere o artigo 3º)

**DESCRÍÇÃO DE FUNÇÃO DO PESSOAL TÉCNICO AUXILIAR DE SAÚDE**

<b>DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL</b>	<b>MINISTÉRIO DA SAÚDE</b>
<b>UNIDADE ESTRUTURA</b>	
<b>DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO</b>	<b>Técnico Auxiliar de Saúde</b>
<b>1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO</b>	O titular reporta ao responsável de serviço ao qual está afeto.
<b>2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO</b>	Auxilia na prestação de cuidados de saúde aos utentes.
	Ajuda o utente nas necessidades de eliminação e nos cuidados de higiene e conforto; Auxilia na prestação de cuidados de eliminação, nos cuidados de higiene e conforto ao utente e na realização de tratamentos a feridas e úlceras assegurando a eliminação dos resíduos resultantes desses cuidados; Auxilia na prestação de cuidados ao utente que vai fazer, ou fez, uma intervenção cirúrgica; Auxilia na preparação do utente para a realização de meios complementares de diagnóstico e terapêutica; Auxilia nas tarefas de alimentação e hidratação do utente, nomeadamente na preparação de refeições ligeiras ou suplementos alimentares e no acompanhamento durante as refeições; Executa tarefas que exijam uma intervenção imediata e simultânea ao alerta do profissional de saúde responsável; Auxilia na transferência, posicionamento e transporte do utente, que necessita de ajuda total ou parcial, de acordo com orientações do profissional de saúde; Auxilia na recolha de amostras biológicas e transporte para o serviço adequado, de acordo com normas e ou procedimentos definidos;

<b>3. PRINCIPAIS ATIVIDADES</b>	<p>Auxilia nos cuidados post mortem, de acordo com as normas de procedimento instituídas, ou orientações do profissional de saúde;</p> <p>Prepara o material para a esterilização, bem como efetuar os procedimentos de acordo com as normas de procedimento instituídas, correspondentes a cada área específica do serviço ao qual está afeto, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faz a entrega e recolha dos dispositivos médicos;</li> <li>Faz a descontaminação dos dispositivos médicos;</li> <li>Inspeção dos dispositivos médicos;</li> <li>Prepara os instrumentos cirúrgicos;</li> <li>Prepara embalagens de dispositivos médicos;</li> <li>Efetua o reprocessamento de dispositivos médicos;</li> <li>Transporta e distribuir as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica;</li> <li>Efetua a manutenção preventiva e reposição de material e equipamentos e velar pela manutenção do material utilizado nos cuidados prestados aos doentes;</li> <li>Auxilia na prevenção e controle das doenças transmissíveis em geral;</li> <li>Participa em programas de vigilância epidemiológica;</li> <li>Participa no controle sistemático da infecção hospitalar;</li> <li>Participa na prevenção de acidentes no trabalho.</li> </ul>
<b>4. PRINCIPAIS OUTPUTS</b>	<p>Segurança do utente durante o procedimento.</p> <p>Espaço hospitalar limpo e higienizado.</p>
<b>5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO</b>	
<b>Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos</b>	<p>Escolaridade mínima obrigatória;</p> <p>Formação profissional.</p>
<b>Conhecimentos técnico profissionais</b>	<p>Noções básicas de limpeza e higienização;</p> <p>Noções de segurança alimentar;</p> <p>Noções de descarte adequado de resíduos;</p> <p>Normas de segurança no trabalho.</p>
<b>Tempo de experiência</b>	<b>Não se aplica</b>

<b>Complexidade dos problemas a resolver</b>	O exercício da função requer a realização de atividades diversificadas.
<b>Natureza, autonomia e alcance das decisões</b>	Tarefas rotineiras e instruções precisas, sem qualquer tomada de decisão.
<b>Responsabilidade pelo trabalho de outros</b>	Não se aplica
<b>Relações funcionais internas</b>	Médicos e enfermeiros; Técnicos de diagnóstico e terapêutica; Outros profissionais de saúde; Pacientes e familiares; Todas as estruturas de saúde, incluindo de saúde pública.
<b>Relações funcionais externas</b>	Familiares de pacientes Utentes; e População.
<b>Apoio à execução de tarefas</b>	Equipamentos técnicos. Equipamentos de proteção individual.
<b>Responsabilidade, tipo e consequências dos erros</b>	Responsabilidade muito reduzida, restrita ao cumprimento de instruções e tarefas específicas recebidas.

**MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
MINISTÉRIO DA MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA**

**Portaria Conjunta n.º 2/2026  
de 14 de janeiro**

**Sumário:** Aprova o Regulamento de Organização e Funcionamento do Centro Nacional de Mediação e Arbitragem de Cabo-Verde (CNMA-CV) e o respetivo quadro do pessoal.

**Preâmbulo**

O Decreto-Lei n.º 40/2025, de 05 de dezembro, criou o Centro Nacional de Mediação e Arbitragem de Cabo Verde (CNMA-CV) e aprovou o seu Estatuto Orgânico. O artigo 32º, n.º 1 deste diploma determina a aprovação do seu regulamento de organização e funcionamento através de Portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Justiça e da Administração Pública. O artigo 23º do mesmo diploma legal, também, estabelece que o quadro de pessoal do CNMA-CV é fixado no seu regulamento de organização e funcionamento.

A presente Portaria concretiza, assim, essa habilitação normativa, definindo a natureza, missão e as competências do CNMA-CV e estabelecendo os princípios fundamentais e as regras do seu funcionamento, com vista a assegurar maior celeridade, imparcialidade e eficiência na resolução extrajudicial de litígios.

Na sua preparação foram auscultados o Conselho Superior da Magistratura Judicial (CSMJ), o Conselho Superior do Ministério Público (CSMP) e a Ordem dos Advogados de Cabo Verde (OACV).

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 23º e no n.º 1 do artigo 32º do Decreto-Lei n.º 40/2025, de 05 de dezembro, que cria o Centro Nacional de Mediação e Arbitragem de Cabo-Verde e aprova o seu Estatuto Orgânico;

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do artigo 205º e pelo n.º 3 do artigo 264º da

Constituição;

Manda o Governo, pela Ministra da Justiça e pelo Ministro da Modernização do Estado e da Administração Pública, o seguinte:

**Artigo 1º**

**Aprovação**

São aprovados o Regulamento de Organização e Funcionamento do Centro Nacional de Mediação e Arbitragem de Cabo-Verde, brevemente designado por CNMA-CV, e o respetivo quadro de



pessoal, que constituem, respetivamente, os Anexos I e II à presente Portaria Conjunta, da qual fazem partes integrantes.

## Artigo 2º

### **Entrada em vigor**

A presente Portaria Conjunta entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Gabinetes do Ministro da Modernização do Estado e da Administração Pública e da Ministra da Justiça, aos 2 de janeiro de 2026. — O Ministro da Modernização do Estado e da Administração Pública, *Eurico Correia Monteiro* e a Ministra da Justiça, *Joana Gomes Rosa Amado*.

## ANEXO I

(a que se refere o artigo 1º da Portaria)

### **Regulamento de Organização e Funcionamento do Centro Nacional de Mediação e Arbitragem de Cabo Verde (CNMA-CV)**

#### CAPÍTULO I

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **Artigo 1º**

##### **Objeto**

O presente Regulamento estabelece as normas sobre a organização e o funcionamento do Centro Nacional de Mediação e Arbitragem de Cabo-Verde, abreviadamente designado por CNMA-CV, sem prejuízo do disposto no seu Estatuto Orgânico e dos seus Regulamentos de Mediação e de Arbitragem aplicáveis.

##### **Artigo 2º**

##### **Sede e âmbito territorial**

1 - O CNMA-CV tem sede na cidade da Praia.

2 - O CNMA-CV exerce a sua atividade em todo o território nacional, nos termos estabelecidos no presente Regulamento e nos seus Regulamentos de Mediação e de Arbitragem.

##### **Artigo 3º**

##### **Natureza e missão**

1 - O CNMA-CV é um órgão do Estado não jurisdicional de composição de litígios.

2 - O CNMA-CV tem por missão promover e administrar a justiça, através da utilização institucionalizada de mediação e arbitragem, nos termos da lei, do seu Estatuto Orgânico, do presente Regulamento e dos seus Regulamentos de Mediação e de arbitragem aplicáveis.

##### **Artigo 4º**

##### **Atribuições**

1 - Compete ao CNMA-CV administrar os procedimentos de resolução de quaisquer situações jurídicas controvertidas não excluídas por lei que, independentemente da sua natureza, lhe sejam

submetidos voluntariamente pelas partes ou estejam por lei sujeitos à mediação ou arbitragem necessária, de acordo com o disposto na lei, no seu Estatuto Orgânico e nos seus respetivos Regulamentos, através de:

- a) Mediação, nos termos definidos no diploma legal que regula o uso da mediação na resolução de litígios, por acordo entre as partes; e
- b) Arbitragem.

2 - Na prossecução da sua missão, o CNMA-CV pode, ainda:

- a) Fomentar o uso da mediação e arbitragem e de outros meios alternativos de resolução não jurisdicional de litígios, promover ou realizando ações de informação e divulgação;
- b) Realizar ou promover a realização de ações de formação e capacitação de árbitros e mediadores, seminários e eventos sobre a mediação e arbitragem e outros meios alternativos de resolução não jurisdicional de litígios; e
- c) Negociar e subscrever acordos, protocolos ou outros instrumentos jurídicos de cooperação com outras entidades públicas ou privadas, nomeadamente, outros centros de mediação e arbitragem congêneres, públicos ou privados, nacionais e internacionais, e instituições de ensino superior; e
- d) Exercer quaisquer outras competências que lhe forem conferidas por lei.

#### Artigo 5º

#### **Princípios fundamentais aplicáveis**

O CMNA-CV funciona e exerce a sua atividade de acordo com os princípios fundamentais da mediação e da arbitragem previstos na lei e no seu Estatuto Orgânico.



## CAPÍTULO II

# ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

### Secção I

#### Organização

##### Subsecção I

###### Órgãos

###### Artigo 6º

###### (Enunciação)

O CNMA-CV comprehende os seguintes órgãos:

- a) O Coordenador Nacional;
- b) O Secretário de Mediação e Arbitragem;
- c) A Comissão de Ética e de Supervisão;
- d) Os Mediadores; e
- e) Os Árbitros.

###### Artigo 7º

#### Direção do CNMA-CV

O CNMA-CV é dirigido por um Coordenador Nacional.

### Divisão I

#### Coordenador Nacional

###### Artigo 8º

#### Natureza

O Coordenador Nacional do CNMA-CV é órgão singular de administração a quem compete dirigir e coordenar a sua atividade.

## Artigo 9º

### **Modalidade de vinculação**

1 - O Coordenador Nacional do CNMA-CV é nomeado, em comissão de serviço, por Resolução do Conselho de Ministros, sob proposta do membro do Governo responsável pela área da Justiça.

2 - A proposta para a função de Coordenador Nacional é feita por livre escolha, de entre os indivíduos habilitados com curso superior que confira o grau mínimo de licenciatura e possuem experiência profissional e idoneidade cívica e moral adequadas à essa função.

## Artigo 10º

### **Mandato**

O mandato do Coordenador Nacional do CNMA-CV é de três anos, sucessivamente renovável por iguais períodos.

## Artigo 11º

### **Estatuto**

O Coordenador Nacional do CNMA-CV é equiparado a Diretor-Geral para efeitos de remuneração e demais direitos e regalias.

## Artigo 12º

### **Competências genéricas**

Sem prejuízo das competências próprias dos mediadores e árbitros e dos princípios reguladores das respetivas atividades, compete ao Coordenador Nacional dirigir superiormente o CNMA-CV, assegurar o seu regular, eficaz e eficiente funcionamento, e a prestação aos utentes, com qualidade e celeridade, os serviços abrangidos pela sua missão, nomeadamente e em especial:

- a) Assegurar a representação interna e externa do CNMA-CV;
- b) Representar o CNMA-CV em juízo;
- c) Assegurar a administração estratégica e a gestão administrativa e operacional do CNMA-CVC, com o apoio direto do Secretário de Mediação e Arbitragem; e
- e) Garantir que as atividades de mediação e arbitragem sejam realizadas com celeridade e observância dos correspondentes princípios aplicáveis e as boas práticas internacionais.

## Artigo 13º

### **Competências no domínio de administração estratégica**

Compete ao Coordenador Nacional, com a coadjuvação e o apoio direito do Secretário de Mediação e Arbitragem, assegurar a administração estratégica do CNMA-CV, designadamente:

- a) Definir a visão e os valores do CNMA-CV, de acordo com as boas práticas internacionais;
- b) Garantir a integridade e o bom funcionamento do CNMA-CV, em alinhamento com a sua visão e missão, bem como, os seus valores definidos;
- c) Elaborar ou contratar a elaboração do plano estratégico de funcionamento e desenvolvimento do CNMA-CV, submetê-lo à aprovação do membro do Governo responsável pela área da Justiça e assegurar a sua eficaz e eficiente execução, permanentemente monitorizada, fiscalizada e avaliada;
- d) Elaborar e apresentar anualmente ao Cofre-Geral de Justiça (CGJ) as propostas do plano de atividades e orçamento do CNMA-CV, a serem incorporadas nos planos de atividades e orçamento privativos daquele Cofre, e assegurar a sua execução, com eficácia e eficiência;
- e) Elaborar, separadamente, os planos de formação e capacitação profissionais dos seus recursos humanos, bem como, dos mediadores e árbitros, em articulação com os serviços centrais competentes dos Departamentos Governamentais responsáveis pelas áreas da Justiça e da Administração Pública;
- f) Garantir o investimento necessário e adequado ao uso permanente de ferramentas tecnológicas, em particular, em plataformas digitais para a receção e tramitação, por via eletrónica, de procedimentos de resolução de litígios submetidos ao CNMA-CV, videoconferências e ferramentas de gestão de casos, com vista a optimizar a eficiência e acessibilidade dos serviços oferecidos, devendo, para tanto, articular e obter o suporte da entidade gestora e administradora dos sistemas de informação e das base de dados da área da Justiça;
- g) Desenvolver ações de promoção e divulgação das atividades do CNMA-CV, designadamente para o público em geral e para setores específicos, designadamente, empresas, organizações governamentais e não-governamentais, associações e ordens profissionais, incluindo campanhas informativas e educativas sobre os benefícios da resolução alternativa de litígios;
- h) Buscar fontes alternativas de financiamento, designadamente no plano internacional,



com vista a garantir o funcionamento e desenvolvimento adequado e sustentável do CNMA-CV e das suas atividades;

- i) Pesquisar e implementar mecanismos e sistemas de melhorias contínuas nos processos administrativos internos, com base nas tendências e boas práticas globais;
- j) Promover uma cultura institucional de transparência, ética e integridade, reforçando a confiança dos utentes no CNMA-CV e garantindo que o mesmo tenha uma imagem permanentemente positiva, de credibilidade e confiança, tanto no âmbito nacional, quanto internacional;
- k) Estabelecer canais adequados e expeditos de comunicação com os órgãos do poder político, a Comissão de Ética e Supervisão e as outras entidades públicas, para garantir que o CNMA-CV seja nacional e internacionalmente reconhecido e validado como uma alternativa viável, credível e eficaz para a resolução de litígios;
- l) Colaborar na conceção e formulação de políticas públicas que incentivem a mediação, a arbitragem e outros meios alternativos, como métodos preferenciais de resolução de litígios, conforme boas práticas internacionais; e
- m) Desenvolver parcerias com outras instituições congêneres do CNMA-CV, as instituições do ensino superior, as associações e ordens profissionais, as câmaras de comércio, tanto a nível nacional, quanto internacional.

#### Artigo 14º

#### **Competências nos domínios de gestão administrativa e operacional**

Compete, igualmente, ao Coordenador Nacional, com a coadjuvação e o apoio direito do Secretário de Mediação e Arbitragem, assegurar a gestão administrativa e operacional do CNMA-CV, designadamente:

- a) Dirigir, coordenar e supervisionar todas as atividades do CNMA-CV que não sejam da competência da Comissão de Ética e Supervisão e dos mediadores e árbitros, com o objetivo de criar as condições operacionais administrativas, financeiras, técnicas, protocolares e logísticas necessárias e adequadas para promoção e resolução de litígios compreendidos no âmbito da sua missão e das suas competências, de forma eficiente, justa e imparcial;
- b) Exercer as competências legais em matéria de recrutamento e seleção dos recursos humanos necessários ao preenchimento do quadro pessoal do CNMA-CV;
- c) Superintender na recolha das receitas que são da responsabilidade do CNMA-CV e

garantir o seu destino devido, nos termos da lei e dos regulamentos de mediação e de arbitragem aplicáveis;

- d) Autorizar, nos limites da lei, a realização das despesas do CNMA-CV, assegurando o cumprimento da legalidade e o seu controle contabilístico e financeiro efetivo, implementando as boas práticas de governança financeira, a transparência na utilização de recursos e tomando, sempre que necessário, as medidas administrativas e legais que ao caso couberem;
- e) Organizar e remeter anualmente ao CGJ, no prazo fixado e por via eletrónica, os documentos por este solicitados, designadamente para efeitos de aprovação dos planos de atividades e orçamentos e prestação de contas anuais;
- f) Nomear, dentro das respetivas Listas Oficiais do CNMA-CV e em articulação com o Secretário de Mediação e Arbitragem, os mediadores e árbitros, quando não escolhidos pelas partes, de acordo com as regras legais e regulamentares aplicáveis;
- g) Celebrar protocolos com os centros de mediação e de arbitragem congêneres, públicos ou privados, nacionais, estrangeiros e internacionais, nomeadamente no domínio de formação e capacitação dos recursos humanos da Secretaria e dos mediadores e árbitros;
- h) Superintender na organização, conservação e atualização dos arquivos físicos e eletrónicos do CNMA-CV;
- i) Exercer as competências atribuídas ao pessoal dirigente da Administração Pública do seu nível que não sejam por lei ou regulamentos atribuídos aos órgãos de administração do CGJ; e
- j) Exercer as demais competências que lhe forem cometidas por lei e regulamentos do CNMA-CV.

#### Artigo 15º

### **Competências nos domínios de apoio às atividades de resolução de litígios e seu monitoramento**

1 - Nos domínios de apoio às atividades de resolução de litígios desenvolvidas pelo CNMA-CV e seu monitoramento, compete ao Coordenador Nacional criar todas as condições e garantir o apoio necessário e adequado para que as mesmas decorram com celeridade e observância dos princípios aplicáveis e as boas práticas internacionais.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, compete ao Coordenador Nacional do CNMA-CV, designadamente:



- a) Garantir, pessoalmente e/ou através da Secretaria e do Secretário de Mediação e Arbitragem, todo o apoio protocolar, logístico, burocrático, operacional e administrativo aos mediadores e árbitros designados pelo CNMA-CV ou nomeados pelas partes, no exercício da sua atividade, bem como, toda a colaboração que solicitarem;
- b) Assegurar, nos limites das suas competências genéricas, a rigorosa observância dos princípios da confidencialidade e da eficiência e celeridade;
- c) Comunicar imediatamente à Comissão de Ética e Supervisão qualquer ação ou omissão cometida por mediadores e árbitros do CNMA-CV ou suspeita fundada de ação ou omissão passíveis de violar a lei, os regulamentos e os princípios reguladores das atividades para cuja situação jurídica controvertida concreta lhe for submetida para a resolução;
- d) Supervisionar a atividade do Secretário de Mediação e Arbitragem;
- e) Acompanhar, sem qualquer interferência, a tramitação dos procedimentos de resolução de litígios, nomeadamente, com vista a garantir a efetividade do princípio da eficiência e celeridade, sem prejuízo das competências próprias do Secretário de Mediação e Arbitragem e dos mediadores e árbitros;
- f) Elaborar e apresentar o relatório anual da atividade processual do CNMA-CV, no prazo definido no seu Estatuto Orgânico;
- g) Garantir a produção, organização e manutenção eletrónicas de dados estatísticos relacionados à atividade de resolução de litígios pelo CNMA-CV; e
- g) Exercer as demais competências que lhe forem cometidas por lei e regulamentos do CNMA-CV.

## Divisão II

### **Secretário de Mediação e Arbitragem**

#### **Artigo 16º**

#### **Natureza**

O Secretário de Mediação e Arbitragem do CNMA-CV é o responsável pela gestão técnica e administrativa dos procedimentos de mediação e arbitragem e de outros meios alternativos de resolução não jurisdicional de litígios e pela elaboração das respetivas contas finais, bem como, pela gestão das comunicações entre os intervenientes nos referidos procedimentos.

## Artigo 17º

### **Modalidade de vinculação**

Sem prejuízo do recurso aos instrumentos de mobilidade, nos termos da lei, o Secretário de Mediação e Arbitragem do CNMA-CV é provido na função em comissão de serviço ou contrato de gestão, por despacho do membro do Governo responsável pela área da Justiça, ou mediante contrato de gestão, de acordo com os procedimentos legais aplicáveis.

## Artigo 18º

### **Mandato**

O mandato do Secretário de Mediação e Arbitragem do CNMA-CV é de três anos, renovável por iguais e sucessivos períodos.

## Artigo 19º

### **Estatuto**

O Secretário de Mediação e Arbitragem do CNMA-CV é equiparado a Diretor de Serviço para efeitos de remuneração e demais direitos e regalias.

## Artigo 20º

### **Competências genéricas**

O Secretário de Mediação e Arbitragem do CNMA-CV coadjuva e apoia o Coordenador Nacional no exercício das suas funções, chefia a Secretaria e é o responsável pela gestão e tramitação dos processos de resolução de conflitos do CNMA-CV e garantir o bom e eficaz funcionamento das correspondentes atividades e a prática atempada de atos processuais devidos.

## Artigo 21º

### **Competências nos domínios de administração estratégica e de gestão administrativa e financeira**

1 - Nos domínios de administração estratégica e de gestão administrativa e financeira do CNMA-CV, compete ao Secretário de Mediação e Arbitragem, sob a superior direção, coordenação, monitorização, fiscalização e avaliação do Coordenador Nacional, coadjuvar e apoiar este no exercício dessas funções, com vista a assegurar sua a administração estratégica e gestão administrativa e financeira, bem como, o seu funcionamento, com eficácia e eficiências, designadamente:



- a) Participar na definição da visão e dos valores do CNMA-CV, de acordo com as boas práticas internacionais;
- b) Colaborar na elaboração do plano estratégico de funcionamento e desenvolvimento do CNMA-CV e na sua execução;
- c) Participar na elaboração das propostas de planos de atividades e orçamentos anuais do CNMA-CV e na sua execução;
- d) Colaborar na elaboração, separada, dos planos de formação e capacitação profissionais dos recursos humanos, mediadores e árbitros do CNMA-CV, com as articulações necessárias previstas no presente regulamento;
- e) Preparar e organizar, no prazo fixado e por via eletrónica, os documentos solicitados pelo CGJ, necessários à aprovação dos planos de atividades e orçamentos e prestação das contas anuais por este;
- f) Colaborar na supervisão das atividades administrativas, financeiras e operacionais do CNMA-CV, assegurando o cumprimento por parte do pessoal da Secretaria as instruções, circulares e ordens de serviços emitidos;
- g) Assegurar a recolha das receitas da responsabilidade do CNMA-CV e dar-lhe o destino devido;
- j) Autorizar, nos termos e limites legais da sua competência como dirigente intermédio, a realização das despesas orçamentadas do CNMA-CV e colaborar no seu efetivo controle contabilístico e financeiro, propondo, sempre que necessário, as medidas administrativas que ao caso couberem;
- k) Exercer as competências legais ou que lhe forem delegadas pelo Coordenador Nacional nos domínios de recrutamento e seleção dos recursos humanos do CNMA-CV; e
- l) Exercer as demais competências que lhe forem cometidas por lei, regulamentos do CNMA-CV ou determinação superior.

#### Artigo 22º

#### **Competências no domínio de atividades processuais de resolução de litígios**

No domínio de atividades processuais de resolução de litígios, compete ao Secretário de Mediação e Arbitragem, sob a direção, coordenação, acompanhamento, supervisão, fiscalização e avaliação do Coordenador Nacional, garantir a eficiência, a transparência e a imparcialidade nos processos de resolução de litígios do CNMAA-CV, seguindo padrões reconhecidos



internacionalmente, nomeadamente:

- a) Coordenar as atividades processuais diárias do CNMA-CV, garantindo a gestão e a tramitação eficiente dos processos de resolução de litígios;
- b) Organizar e manter atualizados os registos eletrónicos detalhados de casos, processos e documentos relevantes;
- c) Assegurar pessoalmente ou através da Secretaria, de acordo com as instruções ou orientações do Coordenador Nacional, a prestação de toda a colaboração solicitada e todo o apoio protocolar, logístico, burocrático e administrativo necessários aos mediadores e árbitros no exercício das respetivas atividades processuais ou conexas e complementares, incluindo, a preparação de agendas, documentos e materiais necessários;
- d) Facilitar a comunicação entre os mediadores ou árbitros, as partes envolvidas e os respetivos advogados ou outros representantes;
- e) Ser o ponto de contato principal para partes envolvidas em procedimentos de resolução de litígios, designadamente com advogados ou outros representantes e outros intervenientes, nomeadamente testemunhas e peritos;
- f) Prestar informações claras e precisas sobre a tramitação dos procedimentos e os prazos.
- g) Agendar e coordenar as sessões de mediação ou de arbitragem, assegurando que todos os participantes estejam adequadamente informados sobre datas e procedimentos, salvo se essa competência estiver prevista nos regulamentos aplicáveis aos mediadores e árbitros;
- h) Garantir a infraestrutura necessária e adequada para a realização das sessões, seja presencialmente ou de forma virtual.
- i) Assegurar a correta tramitação e arquivamento devido dos documentos processuais, incluindo relatórios, despachos, acordos, sentenças e outros registos legais ou procedimentais;
- j) Elaborar e enviar correspondências oficiais, incluindo citações, notificações, convocações e outras comunicações procedimentais;
- k) Monitorizar o cumprimento das normas e dos regulamentos aplicáveis, garantindo a conformidade com as leis e boas práticas internacionais de resolução não jurisdicional de litígios para cada modalidade de atividade;
- l) Colaborar na elaboração de relatórios periódicos sobre o andamento dos casos e a eficiência dos processos;



- m) Participar na organização de programas de formação e capacitação profissionais contínuas para mediadores e árbitros e pessoal da Secretaria; e
- o) Exercer as demais competências que lhe forem cometidas por lei e regulamentos do CNMA-CV.

### Divisão III

#### **Comissão de Ética e Supervisão**

##### Artigo 23º

##### **Natureza**

A Comissão de Ética e Supervisão é o órgão colegial do CNMA-CV responsável por zelar pelo cumprimento dos princípios fundamentais da mediação e arbitragem, dos códigos de conduta dos mediadores e árbitros, bem como, pelo acompanhamento, supervisão, orientação geral e fiscalização das suas atividades.

##### Artigo 24º

##### **Composição**

A Comissão de Ética e Supervisão tem a composição prevista no Estatuto Orgânico do CNMA-CV.

##### Artigo 25º

##### **Mandato**

Os membros da Comissão de Ética e Supervisão são designados nos termos previstos no Estatuto Orgânico do CNMA-CV, por um mandato de três anos, renovável.

##### Artigo 26º

##### **Competências**

Compete à Comissão de Ética e Supervisão assegurar o acompanhamento, a supervisão, orientação geral e fiscalização das atividades do CNMA-CV, nomeadamente:

- a) Garantir a integridade, transparência e imparcialidade dos processos de resolução de litígios submetidos ao CNMA-CV;
- b) Garantir que os procedimentos de resolução de litígios do CNMA-CV sejam tramitados conformidade com as normas jurídicas, regulatórias e éticas aplicáveis e alinhados as

melhores práticas internacionais;

- c) Investigar e detetar situações de conflitos de interesses, envolvendo mediadores e árbitros, bem como, advogados ou qualquer outra pessoa envolvida nos procedimentos, que possam comprometer a imparcialidade dos procedimentos;
- d) Promover altos padrões éticos entre os mediadores e árbitros, bem como, entre as demais partes envolvidas nos procedimentos, por meio de programas de capacitação e orientação contínua;
- e) Elaborar e aprovar o Código de Ética dos mediadores e árbitros, contendo diretrizes claras sobre o comportamento esperado nos processos abrangidos pelo âmbito da missão do CNMA-CV;
- f) Monitorizar a eficiência processual e a qualidade dos serviços de resolução de litígios prestados pelos mediadores e árbitros do CNMA-CV, com vista a garantir que o processo de resolução de litígios seja eficiente, justo e acessível;
- g) Proceder à análise do feedback (retorno) de utentes do CNMA-CV para melhorar continuamente os processos;
- h) Receber e investigar queixas relativas a comportamentos inadequados ou práticas antiéticas durante os processos de resolução de litígios abrangidos pelo âmbito da missão do CNMA-CV;
- i) Aplicar, mediante processo contraditório, medidas disciplinares adequadas, como advertências, suspensão ou até mesmo a exclusão da respectiva Lista Oficial àqueles que não cumpram as normas dos regulamentos aplicáveis e dos códigos de ética ou conduta aprovados;
- j) Apresentar ao Coordenador Nacional, programas de formação e capacitação para mediadores, e árbitros, visando a atualização contínua de conhecimentos, nomeadamente, sobre as melhores práticas, mudanças legislativas e novas tendências globais na resolução de litígios;
- k) Promover, em articulação com o Coordenador Nacional, conferências e eventos similares sobre ética e boas práticas, contribuindo para o aprimoramento contínuo da qualidade dos serviços prestados pelo CNMA-CV;
- l) Garantir que todas as suas decisões e ações sejam acessíveis e compreensíveis para as partes envolvidas, de forma a promover a confiança no sistema de mediação e arbitragem e outros meios alternativos de resolução de conflitos;



- m) Produzir relatórios periódicos de dados sobre queixas, investigações, ações corretivas e medidas disciplinares, para garantir a transparência e responsabilidade do CNMA-CV;
- n) Assegurar que os mediadores e árbitros atuem de forma independente e imparcial, sem influências externas ou pressões durante os procedimentos;
- o) Desenvolver estratégias para proteger a sua própria independência e garantir que ela tenha autonomia para tomar decisões de forma imparcial.
- p) Promover de técnicas de mediação interna para resolver possíveis litígios entre os seus membros e os profissionais envolvidos nos processos de resolução de litígios abrangidos pelo âmbito da missão do CNMA-CV;
- q) Conceber, formular e executar políticas inclusivas que garantam acesso igualitário aos serviços prestados pelo CNMA-CV promovendo a diversidade e evitando discriminação;
- r) Monitorizar a qualidade dos serviços de resolução de litígios prestados pelo CNMA-CV estabelecendo mecanismos para monitorar e avaliar a qualidade dos respetivos processos e garantindo que os procedimentos sigam os mais altos padrões de imparcialidade, confidencialidade e equidade;
- s) Avaliar periodicamente as regras de mediação e arbitragem vigentes para manter o CNMA-CV alinhado às melhores práticas internacionais e às necessidades do mercado;
- t) Estabelecer, quando não previsos nos regulamentos aplicáveis, procedimentos claros para a gestão de casos, incluindo a definição de prazos, etapas processuais, critérios para escolha de mediadores e árbitros e formas de comunicação com as partes envolvidas;
- u) Sem prejuízo do princípio da confidencialidade por que se regem os processos de resolução de litígios, da natureza das causas submetidas, elaborar o relatório anual de ética e supervisão e remetê-los ao Departamento Governamental responsável pela área da Justiça e ao Coordenador Nacional; e
- v) Exercer as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei e regulamentos do CNMA-CV.

## Divisão IV

### **Mediadores e árbitros**

#### Artigo 27º

#### **Condições do exercício da atividade**

Apenas podem exercer as atividades de mediação e de arbitragem junto do CNMA-CV os mediadores e árbitros que estejam inscritos, quer na Lista Nacional Oficial de Mediadores e Árbitros (LNOMA), quer na correspondente Lista Oficial do referido Centro, organizadas e publicitadas nos termos da lei e do presente Regulamento.

#### Artigo 28º

#### **Lista Oficial de Mediadores do CNMA-CV**

A Lista Oficial de Mediadores do CNMA-CV é única, mas deve ser estruturada em Lista Oficial de Mediadores Nacionais e Lista Oficial de Mediadores Estrangeiros.

#### Artigo 29º

#### **Lista Oficial de Árbitros do CNMA-CV**

A Lista Oficial de Árbitros do CNMA-CV é única, mas deve ser estruturada em Lista Oficial de Árbitros Nacionais e Lista Oficial de Árbitros Estrangeiros.

#### Artigo 30º

#### **Requisitos de inscrição nas Listas Oficiais**

1 - Os requisitos de inscrição de mediadores e árbitros na LNOMA são os previstos na lei.

2 - A inscrição de mediadores e árbitros na respetiva Lista Oficial do CNMA-CV é feita mediante pedido do interessado.

2 - O pedido de inscrição é formulado por via eletrónica, através de formulário eletrónico próprio disponibilizado no seu sítio da Internet do CNMA-CV, acompanhado de cópias digitalizadas e legíveis dos seguintes documentos:

- a) Documento nacional de identificação legalmente definido;
- b) Certidão de inscrição na LNOMA; e
- c) Currículo profissional detalhado.

## Subsecção II

### Serviços

#### Divisão I

##### **Disposições comuns**

Artigo 31º

##### **Estrutura interna**

O CNMA-CV comprehende uma unidade orgânica, designada de Secretaria.

Artigo 32º

##### **Salas Locais de Atendimento e Apoio**

1 - O CNMA-CV pode instalar em qualquer área de círculo judicial ou de comarca definida na lei Salas Locais de Atendimento e Apoio

2 - As Salas Locais de Atendimento e Apoio do CNMA-CV não constituem estruturas desconcentradas.

#### Divisão II

### **Secretaria**

Artigo 33º

##### **Natureza e direção**

1 - A Secretaria é o serviço de apoio protocolar, logístico, burocrático e administrativo de toda e qualquer atividade do CNMA-CV, em especial as atividades administrativas, financeiras e processuais, bem como, de apoio direto ao Coordenador Nacional e ao Secretário de Mediação e Arbitragem.

2 - A Secretaria do CNMA-CV é dirigida pelo Secretário de Mediação e Arbitragem.

Artigo 34º

### **Pessoal**

A Secretaria do CNMA-CV comprehende o pessoal do quadro adequado ao seu funcionamento, com eficácia e eficiência.

## Artigo 35º

### Competências

Compete à Secretaria do CNMA-CV, nomeadamente e em especial:

- a) Desenvolver todas as atividades técnicas, operacionais, burocráticas, administrativas e financeiras relativas ao CNMA-CV;
- b) Assegurar o serviço de receção, encaminhamento, gestão e arquivo de correspondências e documentos;
- c) Assegurar, de acordo com as instruções superiores e as regras da arte e ciência da especialidade, o serviço protocolar do CNMA, quando não for superiormente determinado que seja da responsabilidade direta do Coordenador Nacional ou do Secretário de Mediação e Arbitragem;
- d) Apoiar diretamente o Coordenador Nacional e o Secretário de Mediação e Arbitragem em tudo o que diz respeito a matérias de natureza administrativa e financeira e processual ou que for superiormente determinado;
- e) Prestar, sob a orientação do Secretário de Mediação e Arbitragem, apoio logístico, burocrático e administrativo solicitado pelos mediadores e árbitros, bem como, às partes e aos outros intervenientes nos procedimentos; e
- f) Exercer as demais competências que lhe forem cometidas por lei e regulamentos do CNMA-CV ou superiormente determinadas.

## Divisão III

### Salas Locais de Atendimento e Apoio

## Artigo 36º

### Natureza

As Salas Locais de Atendimento e Apoio do CNMA-CV são espaços destinados ao atendimento e apoio personalizado, presencial ou virtual, dos utentes que pretendem e estejam a receber os serviços prestados pelo CNMA-CV.

## Artigo 37º

### Competências

Compete às Salas Locais de Atendimento e Apoio do CNMA-CV atender e apoiar os utentes,

presencial ou virtualmente:

- a) Na apresentação, por via eletrónica, dos seus pedidos de resolução de litígios ao CNMA-CV, caso tenham dificuldades ou necessitem de apoio personalizado;
- b) Para obter informações sobre o estado de tramitação dos seus processos; e
- c) Solicitar outros esclarecimentos relacionados às atividades abrangidas pela missão do CNMA-CV.

## CAPÍTULO III

### FUNCIONAMENTO

Artigo 38º

#### **Princípios fundamentais de funcionamento**

1 - O CNMA-CV funciona de acordo com os princípios gerais da Administração Pública previstos na Constituição e no Código do Procedimento Administrativo.

2 - Em matéria de prestação do serviço público de administração de justiça, por via dos métodos de resolução não jurisdicionais de litígios abrangidos pelo âmbito da sua missão, o CNMA-CV funciona, ainda, de acordo os princípios fundamentais da mediação e da arbitragem previstos na lei e no seu Estatuto Orgânico e demais princípios consagrados nos seus regulamentos.

Artigo 39º

#### **Local de funcionamento**

1 - O CNMA-CV funciona no local da sua sede e através das suas Salas Locais de Atendimento e Apoio.

2 - As Salas Locais de Atendimento e Apoio do CNMA-CV funcionam em espaços dos edifícios dos tribunais ou das procuradorias da república disponibilizados pelos respetivos presidentes ou coordenadores, quando possível, ou de quaisquer outros edifícios públicos ou privados, mediante protocolos ou contratos celebrados.

Artigo 40º

#### **Local de realização das atividades processuais de resolução de litígios**

O local da realização das atividades processuais de resolução de litígios é, também, o da sede do CNMA-CV, ainda que tenham ocorrido fora dela ou virtualmente.

## Artigo 41º

### **Horário de funcionamento**

1 - O horário de funcionamento do CNMA-CV é o vigente para os demais serviços públicos do Estado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - No âmbito da realização de sessões e diligências ou de prática de atos processuais, presenciais ou virtuais, pode ser ultrapassado o horário definido no número anterior, mediante acordo das partes ou decisão do titular do procedimento, devendo haver articulação prévia com o Secretário de Mediação e Arbitragem.

## Artigo 42º

### **Remissão**

Os demais aspectos relativos ao funcionamento do CNMA-CV, designadamente ao local do funcionamento das atividades processuais de mediação e arbitragem, constam dos respetivos regulamentos.

## CAPÍTULO IV

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

## Artigo 43º

### **Criação da página eletrónica**

O CNMA-CV deve providenciar a criação da sua página eletrónica no prazo máximo de sessenta dias após a entrada em vigor do presente diploma.

## Artigo 44º

### **Adesão ao SIJ**

A fim de viabilizar a tramitação eletrónica dos procedimentos de resolução de litígios abrangidos pelo âmbito da sua missão, o CNMA-CV deve aderir ao Sistema de Informação de Justiça (SIJ) e criar as condições técnicas para o efeito, no prazo referido no artigo anterior.

## ANEXO II

(a que se refere o artigo 1º da Portaria )

### QUADRO DE PESSOAL DO CNMA-CV

PESSOAL DIRIGENTE				
GRUPOS PROFISSIONAIS	FUNÇÕES	GEF (a)	NÍVEIS (a)	N.º DE POSTOS DE TRABALHO
PESSOAL DIRIGENTE SUPERIOR	Coordenador Nacional	9	(b)	1
PESSOAL DIRIGENTE INTERMÉDIO	Secretário de Mediação e Arbitragem	8	(b)	1
PESSOAL DA CARREIRA DO REGIME GERAL				
PESSOAL TÉCNICO	TÉCNICO ESPECIALISTA	2		
	TÉCNICO SÉNIOR			
	TÉCNICO JÚNIOR			
PESSOAL ASSISTENTE TÉCNICO	Assistente Técnico	2		
PESSOAL DE APOIO OPERACIONAL	Apoio Operacional	2		
<b>Total</b>		<b>8</b>		

(a) Da Tabela Única de Remunerações da Administração Pública (TUR)

(b) Nível de remuneração que resultar da avaliação de funções equiparadas.



**I Série**  
**BOLETIM OFICIAL**  
Registro legal, nº2/2001  
de 21 de Dezembro de 2001



I.N.C.V., S.A. informa que a transmissão de actos sujeitos a publicação na I e II Série do Boletim Oficial devem obedecer às normas constantes no artigo 28º e 29º do Decreto-lei nº8/2011, de 31 de Janeiro de 2011.