

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 21/2025 de 03 de julho

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

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

A valorização da enfermagem assume, assim, um carácter estratégico, tratando-se de uma profissão que garante a continuidade do cuidado ao utente, acompanha a sua trajetória ao longo do processo terapêutico e assegura a resposta nos diferentes níveis de prestação de cuidados, desde os centros de saúde até aos serviços hospitalares mais complexos. Estes profissionais estão, pois, presentes nos momentos mais críticos, em horários alargados, em contextos de escassez de recursos e sob forte pressão emocional, tornando-se imprescindível um enquadramento justo e motivador para o exercício das suas funções.

Neste contexto, é relevante enquadrar a evolução histórica da carreira de enfermagem em Cabo Verde.

A primeira estrutura formal foi estabelecida pela Lei n.º 149/IV/95, de 7 de novembro, que, como em relação aos médicos, institucionalizou e organizou juridicamente a carreira de enfermagem no âmbito da Administração Pública como uma carreira do regime especial. Posteriormente, já em resposta às transformações ocorridas no setor da saúde e às necessidades de modernização e valorização da profissão da enfermagem, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 21/2018, de 3 de maio, que veio redefinir em novos moldes o estatuto profissional dos enfermeiros que integra a carreira especial da enfermagem.

Essa carreira, em vigor até ao presente, estava estruturada com base em cargos exercidos por enfermeiros sem ou com licenciatura. Na carreira dos enfermeiros sem licenciatura, o ingresso ocorria no cargo de enfermeiro geral, evoluindo entre os níveis V e I, através com base essencialmente no tempo de serviço, avaliação de desempenho e critérios hierárquicos. A remuneração base desses enfermeiros não licenciados, até ao presente, é de 47.499\$00 (quarenta e sete mil, quatrocentos e noventa e nove escudos) no ingresso e 59.312\$00 (cinquenta e nove mil, trezentos e doze escudos) no topo da carreira.

Na carreira dos enfermeiros com licenciatura, o enfermeiro licenciado ingressava na carreira no cargo de enfermeiro graduado, evoluindo até ao topo para o cargo de enfermeiro principal, sem valorização relevante das especialidades em enfermagem. A remuneração base dos enfermeiros licenciados, até ao presente, é de 68.121\$00 (sessenta e oito mil, cento e vinte um escudos) no ingresso e, após vários anos de serviço, poderia atingir o topo da carreira com uma remuneração de 98.658\$00 (noventa e oito mil, seiscentos e cinquenta e oito escudos) no momento da aposentação.

Ora, com a entrada em vigor do presente diploma e do Plano de Cargos, Funções e Remunerações (PCFR) que aprova, o Estado cabo-verdiano dá um passo histórico na modernização, valorização e dignificação da carreira de enfermagem, promovendo uma política remuneratória mais justa, progressiva e motivadora.

Efetivamente, o novo modelo de carreira da enfermagem assenta na lógica estabelecida pelo Regime do Emprego Público, que sucedeu o anterior regime jurídico que estabeleceu as Bases da Função Pública, em que as carreiras são estruturadas e organizadas por funções, através das descrições e avaliações do seu conteúdo funcional, das exigências e do grau de responsabilidade e de risco inerentes, bem como, das competências necessárias ao exercício profissional.

A nova estrutura da carreira de enfermagem no PCFR ora aprovado está orientada para a valorização da qualificação académica e das competências técnicas, contemplando duas funções essenciais: a de Enfermeiro Geral com licenciatura, enquadrado no Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) 4, e a de Enfermeiro Especialista, enquadrada nos GEF 5 e GEF 6. A criação da categoria de enfermeiro especialista visa promover e valorizar a especialização nas áreas da enfermagem, em benefício indiscutível para o SNS.

Os ganhos remuneratórios com a aprovação do presente diploma e do PCFR que lhe está anexo são expressivos, no atual contexto das condições económicas do país, e representam uma valorização concreta para a classe de enfermagem.

Efetivamente, o enfermeiro geral licenciado passa a auferir, no início da carreira, uma remuneração de 91.000\$00 (noventa e um mil escudos), o que representa um aumento de 33,82% em relação à remuneração inicial anterior. Pode evoluir profissional na horizontal em 10 níveis de remuneração, atingindo no topo o montante de 136.000\$00 (cento e trinta e seis mil escudos), o que corresponde a um aumento de 37,86% em relação ao topo de carreira anterior, reforçando-se assim a atratividade e sustentabilidade da profissão.

Com a criação da função de enfermeiro especialista, o PCFR ora aprovado introduz, pela primeira vez, uma valorização diferenciada dos profissionais com especialidade reconhecida, permitindo-lhes ingressar diretamente no quinto nível do GEF 5, com uma remuneração base de 111.000\$00 (cento e onze mil escudos). Nesta função, o enfermeiro especialista pode evoluir

profissionalmente na horizontal até ao IV nível do GEF 6, possibilitando alcançar a remuneração máxima de 143.500\$00 (cento e quarenta e três mil e quinhentos escudos), um patamar de remuneração inédito até ao presente, ajustado às responsabilidades acrescidas e à complexidade das funções desempenhadas.

A este novo enquadramento salarial junta-se a atribuição de um subsídio de risco mensal fixo no valor de 13.000\$00 (treze mil escudos), aplicável a todos os profissionais de enfermagem abrangidos pelo PCFR, reconhecendo o contexto adverso e exigente em que frequentemente exercem as suas funções.

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

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

Estes suplementos remuneratórios valorizam a prestação de cuidados em horários diferenciados, a permanente disponibilidade e a dedicação exclusiva ao serviço público.

A aprovação do PCFR representa, portanto, um compromisso inequívoco com a dignificação da carreira da enfermagem, promovendo o reconhecimento das competências, a motivação profissional, a retenção de talentos e a atratividade da profissão.

Trata-se, assim, de uma medida estrutural, que reforça o papel central da enfermagem no SNS, consolidando uma visão de saúde pública centrada na qualidade, na equidade e no respeito pela dignidade profissional.

Valorizar os enfermeiros é investir na base do cuidado em saúde, no reforço dos serviços de proximidade e na construção de um sistema mais resiliente, eficiente e humanizado para todos os cidadãos de Cabo Verde.

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

Assim,

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

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

Artigo 1º

Aprovação

É aprovado o Plano de Carreira, Funções e Remunerações (PCFR) do Pessoal da Enfermagem do Setor Público de Saúde (SPS), que inclui a carreira da enfermagem do regime especial da Administração Pública e constitui o anexo I ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

Artigo 2º

Descrição de funções

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

Artigo 3º

Concursos de recrutamento e seleção pendentes do Pessoal da Enfermagem

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

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

Artigo 4º

Contratos de trabalho a termo resolutivo

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

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

Artigo 5º

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 6º

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

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

2 - Na regularização das pendências de promoção dos enfermeiros a que se refere o número anterior é, igualmente, aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 5 do artigo anterior.

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

Artigo 7º

Transição dos enfermeiros com licenciatura para o PCFR do Pessoal da Enfermagem

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

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

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

Artigo 8º

Subsistência transitória da carreira do Pessoal da Enfermagem sem licenciatura em enfermagem

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

os lugares da dessa carreira forem vagando.

Artigo 9º

Desenvolvimento profissional do Pessoal da Enfermagem sem licenciatura em enfermagem

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

Artigo 10º

Modalidade de vinculação na transição para o PCFR do Pessoal da Enfermagem

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

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

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

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

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

Artigo 11º**Lista nominativa de transição para o PCFR do Pessoal da Enfermagem**

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

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

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

- a) Coluna 1- Nome completo;
- b) Coluna 2 - Data de ingresso;
- c) Coluna 3 - Regime de vinculação;
- d) Coluna 4 - Modalidade de vinculação;
- e) Coluna 5 - Habilitações literárias;
- f) Coluna 6 - Cargo;
- g) Coluna 7- Categoria;
- h) Coluna 8 - Nível;
- i) Coluna 9 - Remuneração base;
- j) Coluna 10- Número de anos relevantes para a regularização das pendências de promoção;
- k) Coluna 11- Período de tempo considerado para regularização;
- l) Coluna 12- Número de promoções concedidas relativas ao período previsto na coluna 10;
- m) Coluna 13- Cargo após regularização;
- n) Coluna 14- Categoria após regularização;

- o) Coluna 15- Nível após regularização;
- p) Coluna 16- Remuneração base após regularização;
- q) Coluna 17- Regime de vinculação;
- r) Coluna 18 – Modalidade de vinculação;
- s) Coluna 19- Função;
- t) Coluna 20- Grupo de Enquadramento Funcional- GEF; e
- u) Coluna 21- Nível de remuneração base.

4 - As colunas devem ser agrupadas de seguinte forma:

- a) Colunas de 1 a 9 - Situação atual;
- b) Colunas 10 a 16 – Regularização das pendências de promoção; e
- c) Colunas de 17 a 21- Enquadramento no PCFR do Pessoal da Enfermagem.

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

6 - Sem prejuízo do que nele se dispõe em contrário, as transições produzem efeitos desde a data da entrada em vigor do PCFR do Pessoal da Enfermagem.

Artigo 12º

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

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

- a) Etapa 1- No prazo de quarenta e cinco dias, a contar da publicação do PCFR do Pessoal da Enfermagem, o Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde procede à elaboração da lista nominativa provisória, que deve ser afixada em locais de estilo do referido Departamento e das estruturas de saúde que o integram, nomeadamente, nas delegacias e nos centros de saúde, e enviada por correio eletrónico do Estado a todos os enfermeiros, com conhecimento dos sindicatos representativos dos funcionários e agentes da Administração Pública para eventual reclamação, no prazo máximo de quarenta e cinco dias, a contar da data do envio;

- b) Etapa 2- Terminado o prazo para a dedução de eventual reclamação, o Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde deve proceder à análise e responder a todas as eventuais reclamações apresentadas, introduzir as alterações resultantes da procedência das reclamações, elaborar a lista de transição definitiva e submetê-la ao membro de Governo responsável pela área da Saúde para aprovação;
- c) Etapa 3- A lista aprovada é remetida pelo Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde ao Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos na Administração Pública, para emitir parecer sobre o cumprimento das regras de transição constantes do PCFR do Pessoal da Enfermagem aprovado e dos princípios gerais sobre a elaboração da lista de transição em vigor na Administração Pública, ao qual devem ser anexadas as reclamações deduzidas e as respostas notificadas aos reclamantes;
- d) Etapa 4- Emitido o parecer, o mesmo é remetido ao membro de Governo responsável pela área da Administração Pública para homologação;
- e) Etapa 5- A lista homologada é remetida ao membro do Governo do responsável pela área da Saúde para proferir o despacho, autorizando a sua publicação; e
- f) Etapa 6- O Serviço Central responsável pela gestão dos recursos humanos no Departamento Governamental responsável pela área da Saúde promove a publicação da lista homologada e do extrato do despacho proferido pelo respectivo membro de Governo que autoriza a sua publicação.

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

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

Artigo 13º

Tabela Única de Remunerações Transitória

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

2 - A tabela única de remunerações referida no número anterior produz efeitos a partir de 1 de março de 2025.

Artigo 14º**Enquadramento salarial do Pessoal da Enfermagem que possui licenciatura em enfermagem**

1 - O nível mínimo de remuneração base a ser atribuído ao enfermeiro que integra a categoria de Enfermeiro Geral é de 91.000\$00 (noventa e um mil escudos) e nível máximo de 136.000\$00 (cento e trinta e seis mil escudos) do GEF 5.

2 - O nível mínimo de remuneração base a ser atribuído ao enfermeiro que integra a categoria de Enfermeiro Especialista é de 111.000\$00 (cento e onze mil escudos), correspondente ao V (quinto) nível do GEF 5 e o máximo de 143.500\$00 (cento e quarenta e três mil e quinhentos escudos), correspondente ao IV (quarto) nível do GEF 6.

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

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

5 - Na elaboração da lista nominativa de transição, os atuais enfermeiros que integram a carreira da enfermagem em efetividade de funções, anteriormente sem licenciatura, que tenham concluído o curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem, cuja formação já tiver sido reconhecida pela entidade competente à data da entrada em vigor do presente diploma, são enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração do GEF 5 onde se enquadra a função de Enfermeiro Geral;

6 - Na elaboração da lista nominativa de transição, os atuais Enfermeiros Gerais que integram a carreira da enfermagem em efetividade de funções que tenham concluído a especialidade em enfermagem e esta esteja reconhecida pela entidade competente, são enquadrados no V (quinto) nível de remuneração do GEF 5 em que está enquadrada a função de Enfermeiro Especialista.

Artigo 15º**Enquadramento salarial do Pessoal da Enfermagem sem licenciatura em enfermagem e desenvolvimento profissional**

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

2 - Com a publicação do presente PCFR, o enquadramento salarial dos enfermeiros que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem é efetuado, após a regularização das pendências de promoção, para os níveis de remuneração correspondentes ou imediatamente superior àquele que aufeririam na sequência, não podendo, em caso algum, ser num nível de remuneração inferior ao montante referido no n.º 1.

3 - O desenvolvimento profissional dos enfermeiros que não possuem curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura em enfermagem ocorre por via da evolução horizontal no GEF 3, de acordo com as regras de evolução horizontal previstas no Plano de Carreiras, Funções e Remunerações (PCFR) dos funcionários e agentes que integram as carreiras do regime geral da Administração Pública.

Artigo 16º**Salvaguarda de direitos adquiridos**

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

Artigo 17º**Continuidade no exercício de funções públicas**

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

Artigo 18º

Pessoal da Enfermagem em exercício de cargo eletivo ou político

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

Artigo 19º

Situação de incompatibilidade

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

Artigo 20º

Regime jurídico subsidiário

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

Artigo 21º

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

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

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

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

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

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

Artigo 22º

Revogação

É revogado o Decreto-Lei n.º 21/2018, de 3 de maio, o Decreto-Lei n.º 104/97, de 31 de dezembro e a Portaria n.º 5/98, de 5 de janeiro.

Artigo 23º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 13º.

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

Promulgado em 2 de julho de 2025.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES

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

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

Artigo 2º**Âmbito**

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

Artigo 3º**Conceitos**

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

- a) “APS”, as estruturas de saúde vocacionadas para a atenção primária ou atenção primária de saúde ou de promoção de saúde e prevenção de doença;
- b) “Especialidade em Enfermagem”, uma formação em enfermagem pós-graduada, que não confere grau académico, que inclui as componentes teórica e prática caracterizadas por treinamento em serviços e instituições de saúde credenciadas e de idoneidade formativa reconhecida pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e pela Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OENFCV), que têm como objetivo habilitar o enfermeiro ao exercício tecnicamente diferenciado numa determinada área de especialização;

- c) “Estruturas de Saúde”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do Setor Público de Saúde (SPS);
- d) “Estruturas de Saúde da Administração Direta”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do Setor Público de Saúde (SPS), com ou sem autonomia administrativa ou financeira;
- e) “Estruturas de Saúde da Administração Indireta”, o conjunto de instituições, órgãos, serviços e estabelecimentos de saúde integrantes do SPS personalizados de caráter não empresarial, com a designação de instituto público ou outra;
- f) “Pessoal da Enfermagem”, aquele que, nos termos do presente PCFR, é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de enfermeiro, com caráter permanente ou transitório, nas estruturas de saúde do SPS e integra a carreira da Enfermagem do regime especial da Administração Pública;
- g) “Sector Público de Saúde” (SPS), o conjunto de instituições e serviços públicos de prestação de cuidados de saúde dependentes do membro do Governo responsável pela área da Saúde, incluindo todas as unidades públicas de promoção, prevenção, tratamento e reabilitação em matéria de saúde; e
- h) “Serviço Nacional de Saúde” (SNS), o conjunto integrado de todos os recursos humanos, financeiros e materiais de propriedade pública, privada ou mista que a administração central, as autarquias e outras entidades reúnem para assegurar o direito à saúde da população e, em particular, a prestação de cuidados de saúde adequados às suas necessidades.

Artigo 4º

Objetivos

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

- a) Modernizar e inovar a carreira da enfermagem, o regime jurídico de desenvolvimento profissional do Pessoal da Enfermagem, com vista a enfrentar, com profissionalismo, eficácia e eficiência, novos e futuros desafios profissionais;
- b) Criar mecanismos de atração e retenção no SPS de Pessoal da Enfermagem qualificado e com um perfil profissional ajustado ao desempenho das diferentes funções da carreira da enfermagem nas estruturas de saúde;
- c) Alinhar as políticas e práticas de gestão do Pessoal da Enfermagem com as melhores práticas nesse domínio, com destaque para a gestão da carreira com base nas funções que

ela integra, na sua descrição e consequente determinação da remuneração com base na tabela única de remunerações, aferida a partir do processo de avaliação das funções subjacente à política de remunerações;

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

e) Promover um desenvolvimento profissional do Pessoal da Enfermagem baseado no mérito, aferido a partir de um adequado sistema de gestão de desempenho focado em objetivos de resultados e atividades-chave definidos, realizados na equidade.

Artigo 5º

Princípios orientadores

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

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

a) “Racionalidade”, de modo a obter o equilíbrio entre as necessidades sociais, organizacionais e o quadro de efetivos do Pessoal da Enfermagem;

b) “Gestão provisional”, em ordem a garantir uma adequada gestão dos efetivos que constituem o Pessoal da Enfermagem;

c) “Eficácia”, visando melhor aproveitamento do Pessoal da Enfermagem disponível e a prossecução efetiva do interesse público no domínio da saúde;

d) “Flexibilidade” de modo a garantir a tomada de medidas corretivas ou suplementares que o SNS recomendar; e

e) Equilíbrio, repartição equitativa dos enfermeiros qualificados pelas várias estruturas de saúde e pelos diferentes concelhos e ilhas.

Artigo 6º

Descrição da função de enfermeiro

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

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

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

Artigo 7º

Avaliação da função do enfermeiro

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

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

Artigo 8º

Quadro de pessoal

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

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

Artigo 9º

Mapa de efetivos

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

Artigo 10º

Fixação da remuneração base

A remuneração base do Pessoal da Enfermagem é fixada através da Tabela Única de

Remunerações da Administração Pública aprovada em diploma próprio.

Artigo 11º

Determinação do valor da remuneração base

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

CAPÍTULO II

DIREITOS, LIBERDADES, GARANTIAS, DEVERES PROFISSIONAIS E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

Secção I

Direitos, liberdades e garantias profissionais

Artigo 12º

Direitos, liberdades e garantias profissionais gerais

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

Artigo 13º

Direitos profissionais específicos

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

- a) Segurança e proteção no local do exercício das suas funções da enfermagem, designadamente contra ofensas físicas ou verbais, nomeadamente por via de contratação de serviços de segurança pelas estruturas onde se encontra afetado;
- b) Dispensa anual de serviço, até máximo de dez dias úteis, em cada ano civil, com direito a remuneração, para a participação em seminários, congressos, conferências e eventos similares, bem como, em cursos de curta duração ou outras ações de formação que se revelarem necessárias;

- c) Colocação em regime de licença sem vencimento para formação, desde que a escolha recaia numa área abrangida pelo plano de formação estabelecida pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e preencha os demais requisitos exigidos por lei;
- d) Licença por um período máximo de três meses, sem perda da remuneração do nível em que se encontra enquadrado, em cada três anos de exercício de funções, para a realização de estágios, desde que tenham obtido boa classificação de serviço, devendo ser priorizados os candidatos que apresentem projetos de estágios nas áreas contempladas no plano de formação do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde;
- e) Licença para formação, nos termos previstos no regime jurídico relativo à capacitação e desenvolvimento profissional de recursos humanos na Administração Pública;
- f) Acesso a oportunidades de estágios, de entre os enfermeiros que tenham obtido pontuação positiva no processo de gestão de desempenho na estrutura de saúde que integra e que estejam em igualdade de circunstâncias;
- g) Assistência jurídica e financeira processual custeadas pelo Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em qualquer processo judicial ou arbitral em que pretenda ser, ou seja, parte, ativa ou passiva, em virtude de fatos relacionados com o exercício das suas funções no SPS ou por causa delas, nomeadamente em caso de ofensas físicas ou verbais à sua pessoa;
- h) Garantia de acesso e frequência a ações de formação contínua em exercício de entre enfermeiros em igualdade de circunstâncias, destinadas a atualizar ou aprofundar conhecimentos, competências e capacidades profissionais para o exercício da sua função de enfermeiro;
- i) Participar, pelos modos previstos na respetiva Lei das Bases, no desenvolvimento e consolidação do SNS, designadamente a ser ouvido sobre a forma da sua organização e do seu funcionamento;
- j) Ser auscultado relativamente à organização e ao funcionamento da estrutura de saúde onde exerce a sua função de enfermeiro, designadamente participando na definição das orientações administrativas e técnicas;
- k) Proteção em caso de doenças profissionais adquiridas como resultado necessário e direto do exercício continuado da função da enfermagem, nos termos definidos na lei; e
- l) Beneficiar de quaisquer outros direitos profissionais específicos previstos neste PCFR ou no seu regulamento.

Secção II

Deveres profissionais

Artigo 14º

Deveres profissionais gerais

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

Artigo 15º

Deveres profissionais específicos

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

- a) Prestar cuidados gerais e específicos da enfermagem;
- b) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
- c) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e sobre aqueles que foram prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;
- d) Orientar, seguir ou encaminhar o doente na utilização adequada dos serviços de saúde a que entenda e referi-los para a devida assistência, de acordo com as normas e os protocolos estabelecidos;
- e) Prestar serviços em qualquer modalidade do regime geral ou especial de trabalho que lhe esteja atribuído, em especial em regime de urgência, salvo se dele estiver dispensado;
- f) Participar no diagnóstico da saúde da população em geral, ou em grupos determinados para essas atividades;
- g) Participar na promoção e no desenvolvimento da educação para saúde, propondo medidas para a promoção da saúde e prevenção de doenças na população em geral, ou em grupos determinados;
- h) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

- i) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
- j) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
- k) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos, competências e capacidades na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
- l) Guardar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos, salvo quando autorizado por lei a revelá-lo;
- m) Participar em júris de concursos relativos ao pessoal da enfermagem, quando designado, desde que preencha os requisitos previstos no regime jurídico de recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios da Administração Pública;
- n) Participar na definição das políticas de saúde, dos padrões de cuidados da enfermagem e dos indicadores de avaliação e funcionamento dos serviços e estabelecimentos de saúde em geral.
- o) Emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos e informações em matéria de saúde, visando a tomada de decisões sobre medidas de política e de gestão; e
- p) Cumprir os demais deveres profissionais específicos atribuídos por lei ou regulamento.

Secção III

Garantias de imparcialidade

Artigo 16º

Exclusividade

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

Artigo 17º

Acumulação com outras funções públicas

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

2 - Sendo remuneradas e havendo manifesto interesse público na acumulação, o exercício das

funções de enfermeiro apenas pode ser acumulado com o de outras funções públicas nos casos previstos no regime jurídico do emprego público.

Artigo 18º

Proibição de acumulação com funções privadas em estruturas do SPS e exceções

1 - Salvo na situação prevista no número seguinte, é proibido o exercício de funções da enfermagem em estruturas do SPS, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, remuneradas ou não, em acumulação com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam conflituantes, ainda que por interposta pessoa, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.

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

Artigo 19º

Interesse no procedimento

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

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

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

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

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS GERAIS DE GESTÃO

Secção I

Recrutamento e seleção

Artigo 20º

Obrigatoriedade de concurso público

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

2 - Nos procedimentos concursais para recrutamento e seleção de agentes para exercer funções da Enfermagem, com carácter transitório, em regime de emprego, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde pode limitar-se a aplicar apenas os métodos de seleção triagem curricular e entrevista de seleção.

Artigo 21º

Reserva de quotas para deficiente

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

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

Secção II

Ingresso

Artigo 22º

Procedimentos de ingresso

1 - O ingresso na carreira do Pessoal da Enfermagem na função de Enfermeiro Geral faz-se, em regra, pelo primeiro nível de remuneração do GEF no qual se inserem e para as quais o concurso

de recrutamento e seleção é realizado, independentemente do grau acadêmico que o Pessoal da Enfermagem detém.

2 - O ingresso na carreira do Pessoal da Enfermagem na função de Enfermeiro Especialista faz-se, em regra, pelo V (quinto) nível de remuneração do GEF no qual se insere a função da enfermagem para a qual o concurso de recrutamento e seleção é realizado, mediante conclusão e reconhecimento da especialidade em enfermagem pela entidade competente, independentemente do grau acadêmico que o enfermeiro detém.

3 - Na sequência de concurso externo, o ingresso nas funções que integram a carreira da enfermagem é obrigatoriamente precedido da frequência de estágio probatório, com a duração prevista no presente PCFR, salvo nas situações de dispensa ou isenção

Secção III

Estágio probatório

Artigo 23º

Início do exercício da função de enfermeiro

1 - O exercício da função de Enfermeiro Geral ou Enfermeiro Especialista inicia-se com o termo do estágio probatório, em que o candidato tenha sido avaliado positivamente.

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

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

Artigo 24º

Duração, interrupção e cessação do estágio probatório

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

2 - Se o candidato selecionado já tiver sido nomeado definitivamente ou contratado mediante

contrato por tempo indeterminado em lugar de outra carreira, o estágio probatório é efetuado em comissão de serviço.

3 - Sem prejuízo da possibilidade de prorrogação nos termos do n.º 5 do artigo 27º e da cessação antecipada nos termos do número seguinte, o estágio probatório é contínuo, não podendo ser interrompido, salvo por motivos especiais ponderosos previstos na lei, designadamente, maternidade, paternidade e incapacidade temporária, por doença natural ou acidente, e tem a seguinte duração:

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

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

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

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

Artigo 25º

Remuneração do enfermeiro estagiário

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

Artigo 26º

Acompanhamento do enfermeiro estagiário

O enfermeiro estagiário é orientado e acompanhado por um tutor, designado pelo dirigente superior do Serviço Central Nacional do Departamento Governamental responsável pela área da

Saúde, mediante um plano com objetivos e atividades definidos nos mesmos termos previstos no sistema de gestão de desempenho aplicável, considerando a duração total do estágio de um ano como um ciclo anual de planejamento de avaliação de objetivos e atividades-chave.

Artigo 27º

Avaliação do enfermeiro estagiário

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

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

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

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

a) Inferior a cinquenta pontos – negativa; e

b) Superior a cinquenta pontos- positiva.

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

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

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

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

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

Secção IV

Gestão de desempenho

Artigo 28º

Regime jurídico

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

Artigo 29º

Objetivos da gestão de desempenho

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

2 - Constituem ainda objetivos da gestão de desempenho:

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

Artigo 30º

Relevância da avaliação de desempenho

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

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

Artigo 31º

Pontuação da avaliação

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

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

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

Artigo 32º

Garantias do processo de avaliação do desempenho

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

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

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

Secção V

Formação e capacitação

Artigo 33º

Formação

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

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

Artigo 34º

Finalidade

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

Artigo 35º

Planeamento e programação obrigatórios, credenciação e homologação

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

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

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

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

Artigo 36º

Financiamento da formação

- 1 - As ações de formação do Pessoal da Enfermagem que se inserem no plano anual de formação são suportadas pelo orçamento do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.
- 2 - O financiamento das ações de formação que conferem grau académico de licenciatura em enfermagem são da responsabilidade exclusiva do Pessoal da Enfermagem, sem prejuízo da atribuição de bolsas ou subsídios por organizações nacionais ou internacionais, que cubram na totalidade ou em parte dos custos.
- 3 - O Governo, através do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde, assume a responsabilidade pela formação de enfermeiros especialistas e de realização de outras atividades que lhe estiverem cometidas por lei neste domínio.

Secção V

Mobilidade funcional

Artigo 37º

Mobilidade para exercício das funções de enfermeiro no SPS

- 1 - Quando haja conveniência para o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde e/ou as estruturas de saúde integrantes ou para o interesse público, os enfermeiros integrados na carreira do Pessoal da Enfermagem e vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, podem ser sujeitos a mobilidade entre as estruturas de saúde.
- 2 - A mobilidade do Pessoal da Enfermagem opera por:
 - a) Permuta;
 - b) Destacamento;
 - c) Requisição; e
 - d) Transferência.
- 3 - A permuta consiste na mudança recíproca, simultânea e definitiva de enfermeiros que exercem a mesma função e pertencem ao quadro de pessoal de estruturas de saúde distintos devendo os encargos ser suportados pela estrutura de saúde de destino.
- 4 - O destacamento consiste no exercício de funções de enfermeiro a título transitório em estrutura de saúde diferente daquela a que o enfermeiro está afetado, sem ocupação do lugar do

quadro da estrutura de saúde de destino, devendo os encargos ser suportados pela estrutura de saúde de origem.

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

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

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

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

Artigo 38º

Gestão de desempenho e tempo de serviço em regime de mobilidade

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

Secção VI

Desenvolvimento profissional

Artigo 39º

Instrumentos de desenvolvimento profissional

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

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

2 - A evolução horizontal na carreira do Pessoal da Enfermagem no GEF 5 ou 6 em que as funções se inserem ocorre através da mudança para o nível de remuneração imediatamente

superior, por desempenho positivo, desde que tenha os CDD disponíveis suficientes para aceder a essa evolução horizontal.

3 - A evolução vertical na carreira do Pessoal da Enfermagem ocorre através do acesso pelo Enfermeiro Geral à categoria de Enfermeiro Especialista, posicionada no nível V do GEF 5, desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessa função.

Artigo 40º

Acesso

1 - O desenvolvimento profissional dos enfermeiros enquadrados na categoria de Enfermeiro Geral da carreira do Pessoal da Enfermagem ocorre:

- a) Por via de acesso a diferentes níveis superiores de remuneração dentro do GEF 5 em que essa categoria da carreira do Pessoal da Enfermagem se insere; e
- b) Por via do acesso à categoria de Enfermeiro Especialista, posicionada no nível V (quinto) do GEF 5, preenchidos que estejam os requisitos de perfil obrigatório para o acesso a essa categoria, mediante concurso interno ou concurso interno restrito.

2 - O desenvolvimento profissional dos enfermeiros enquadrados na categoria de Enfermeiro Especialista da carreira do Pessoal da Enfermagem ocorre:

- a) Por via de acesso aos níveis superiores de remuneração VI a X dentro do GEF 5 da Tabela Única de Remunerações; e
- b) Por via do acesso aos níveis superiores de remuneração I a IV, inclusive, posicionadas no GEF 6 da Tabela Única de Remunerações.

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

Artigo 41º

Requisitos obrigatórios para desenvolvimento profissional do Pessoal da Enfermagem

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

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

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

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

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

4 - O desenvolvimento profissional do Pessoal da Enfermagem para o acesso a nova categoria por evolução vertical depende de:

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

CAPÍTULO IV

CARREIRA DO PESSOAL DA ENFERMAGEM

Secção I

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

Artigo 42º

Natureza

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

Artigo 43º

Grau de complexidade funcional

A carreira do Pessoal da Enfermagem é de grau de complexidade três, pelo que, para ingresso nessa carreira é exigida a titularidade de curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura

em enfermagem.

Artigo 44º

Modalidade de vinculação

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

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

Secção II

Organização e estruturação

Subsecção I

Organização por áreas e funções

Artigo 45º

Organização

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

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

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

Artigo 46º**Estruturação**

A carreira do Pessoal da Enfermagem é pluricategorial e integra as categorias de:

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

Subsecção II**Enfermeiro Geral****Artigo 47º****Grupo de enquadramento funcional e níveis de remuneração**

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

Artigo 48º**Nível de ingresso na categoria de Enfermeiro Geral**

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

Artigo 49º**Requisitos específicos de ingresso na categoria de Enfermeiro Geral**

Constituem requisitos específicos de ingresso na categoria de Enfermeiro Geral a titularidade de licenciatura em enfermagem legalmente reconhecida pela entidade competente e a inscrição na OENFCV.

Artigo 50º**Evolução horizontal na função de Enfermeiro Geral**

- 1 - O acesso aos níveis de remuneração imediatamente superiores, dentro do GEF 5, onde se enquadra a função de Enfermeiro Geral, ocorre reunidos cumulativamente os requisitos previstos nos n.ºs 2 a 10.
- 2 - O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros

Gerais que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

3 - O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

4 - O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

5 - O acesso ao V (quinto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no IV (quarto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

6 - O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

7 - O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

8 - O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

9 - O acesso ao IX (nono) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

10 - O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Gerais que estão enquadrados no IX (novo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

Artigo 51º

Evolução vertical na função de Enfermeiro Geral

O Pessoal da Enfermagem enquadrado na função de Enfermeiro Geral pode aceder, por evolução vertical, às funções enquadradas nos GEF superiores, desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessas funções.

Subsecção III**Enfermeiro Especialista****Artigo 52º****Reconhecimento de especialidades em enfermagem**

1 - O reconhecimento de especialidades em enfermagem é da exclusiva competência da OENFCV, através do respetivo colégio de especialidade.

2 - A especialidade em enfermagem obtida no país é reconhecida quando:

- a) O enfermeiro estiver inscrito na OENFCV; e
- b) A formação especializada for titulada pelo colégio da especialidade da OENFCV;

3 - A especialidade em enfermagem obtida no estrangeiro é reconhecida quando:

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

4 - A OENFCV aprova e publica no Boletim Oficial o regulamento do procedimento de reconhecimento de especialidade em enfermagem.

Artigo 53º**Grupo de enquadramento funcional e níveis de remuneração**

1 - A função de Enfermeiro Especialista enquadra-se no GEF 5 da Tabela Única de Remunerações, cujo montante de remuneração base é fixado no diploma legal que aprova a referida Tabela.

2 - Os Enfermeiros Especialistas, que ingressam na carreira no V (quinto) nível de remuneração do GEF 5, inclusive, acedem até ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 6, inclusive, através de desenvolvimento profissional, por via de evolução horizontal.

Artigo 54º**Evolução horizontal na função de Enfermeiro Especialista**

1 - O acesso do Enfermeiro Especialista aos níveis de remuneração imediatamente superiores

aquele em que se encontra enquadrado, a partir do V (quinto) nível do GEF 5 e até ao IV (quarto) nível do GEF 6, inclusive, ocorre reunidos cumulativamente os requisitos previstos nos n.ºs 2 a 10º.

2 - O acesso ao VI (sexto) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no V (quinto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

3 - O acesso ao VII (sétimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no VI (sexto) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

4 - O acesso ao VIII (oitavo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no VII (sétimo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

5 - O acesso ao IX (nono) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no VIII (oitavo) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

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

6 - O acesso ao X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no IX (nono) nível de remuneração, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis;

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

7 - O acesso ao I (primeiro) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no X (décimo) nível de remuneração do GEF 5, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis;

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

8 - O acesso ao II (segundo) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e oitenta CDD disponíveis, obtidos no I (primeiro) nível de remuneração do mesmo GEF; e

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

9 - O acesso ao III (terceiro) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no II (segundo) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e

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

10 - O acesso ao IV (quarto) nível de remuneração do GEF 6, ocorre de entre os Enfermeiros Especialistas que estão enquadrados no III (terceiro) nível de remuneração do mesmo GEF, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Duzentos e dez CDD disponíveis; e

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

Artigo 55º**Evolução vertical na função de Enfermeiro Especialista**

O Pessoal da Enfermagem enquadrado na função de Enfermeiro Especialista pode aceder, por evolução vertical, às funções enquadradas nos GEF superiores, desde que preencha os requisitos de perfil profissional obrigatório para exercício dessas funções.

CAPÍTULO V**EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DA ENFERMAGEM FORA DO QUADRO DO
PESSOAL DA ENFERMAGEM****Artigo 56º****Vinculação por contrato de trabalho a termo**

- 1 - Excecionalmente, para o exercício de funções da enfermagem, com carácter transitório, podem ser constituídas relações jurídicas de emprego público, por contrato trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, e confere ao contratado a qualidade de agente.
- 2 - Os postos de trabalho a preencher em regime de emprego são remunerados com remunerações base idênticas às das funções equiparáveis inseridas na carreira do Pessoal da Enfermagem.
- 3 - Os agentes não estão sujeitos aos instrumentos de mobilidade funcional.
- 4 - Os agentes não podem aceder a novos níveis de remuneração por via dos instrumentos de desenvolvimento profissional.

Artigo 57º**Motivo justificativo**

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

- a) Substituição de enfermeiro ausente, vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, designadamente por motivos de doença prolongada, mobilidade, em comissão de serviço, ou em estágio probatório noutra carreira na sequência de seleção em processo concursal;
- b) Substituição de enfermeiro vinculado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, em relação ao qual esteja pendente a decisão judicial de declaração de licitude do despedimento;

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

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

Artigo 58º

Contratos sucessivos

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

Artigo 59º

Efeitos e igualdade de tratamento

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

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

Artigo 60º

Forma

1 - Na celebração dos contratos de trabalho a termo resolutivo é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 44º.

2 - Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, para além dos elementos essenciais exigido para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, devem, ainda, dele constar o motivo justificativo do termo, nos termos do artigo 57º, e a data da respetiva cessação.

Artigo 61º

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução dos contratos de trabalho a termo resolutivo e destina-se a comprovar se o agente possui as competências técnicas e

comportamentais exigidas para exercer a função da enfermagem.

Artigo 62º

Duração do período experimental

O período experimental tem a seguinte duração:

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

Artigo 63º

Cessação do contrato durante o período experimental

- 1 - Durante o período experimental, por ato fundamentado, pode o Departamento Governamental responsável pela área da Saúde fazer cessar o contrato, antes do respetivo termo, quando o agente manifestamente revele não possuir as competências exigidas para a função da enfermagem, sem direito a qualquer indemnização.
- 2 - Durante o período experimental, o agente pode, igualmente, resolver o contrato de trabalho a termo resolutivo, mediante aviso prévio de dez dias, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.
- 3 - São nulas as disposições do contrato de trabalho a termo resolutivo que estabeleçam qualquer indemnização em caso de extinção do vínculo durante o período experimental.

Artigo 64º

Preferência no ingresso na carreira da Enfermagem

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

3 - Compete ao agente alegar e provar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao Departamento Governamental responsável pela área da Saúde a prova do cumprimento do disposto no mesmo número.

CAPÍTULO VI

EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DIRIGENTES NAS ESTRUTURAS DE SAÚDE

Artigo 65º

Funções dirigentes e de gestor público

1 - O Pessoal da Enfermagem pode ser recrutado e selecionado para exercer função de dirigente de Enfermeiro-Chefe nas estruturas de saúde da Administração Direta.

2 - O Pessoal da Enfermagem pode, também, ser recrutado e selecionado para exercer função de gestor público na qualidade de Superintendente dos Enfermeiros, nos órgãos de gestão das estruturas de saúde da Administração Indireta.

Artigo 66º

Perfil profissional, recrutamento, seleção e estatuto

O perfil profissional e a entidade competente para o recrutamento e a seleção, bem como, a definição do nível de equiparação e do estatuto remuneratório do Enfermeiro-Chefe e do Enfermeiro que superintende dos enfermeiros são estabelecidos no diploma orgânico único que prevê as estruturas chefiadas ou geridas por titulares de órgãos que integram essas funções.

Artigo 67º

Descrição de funções dirigentes

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

Artigo 68º

Direitos e deveres

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

seu nível de equiparação.

Artigo 69º

Remuneração do Pessoal da Enfermagem em exercício de funções dirigentes

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

CAPÍTULO VII

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Secção I

Regimes de prestação de trabalho

Artigo 70º

Regime normal de trabalho

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

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

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

Artigo 71º

Regimes especiais de trabalho

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

- a) Regime especial de urgência;

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

2 - As condições gerais de colocação do Pessoal da Enfermagem em regimes especiais de trabalho previstas no número anterior são regulamentadas por Decreto-Lei a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 72º

Duração de trabalho

O regime de duração de trabalho do Pessoal da Enfermagem é regulamentado por Decreto-Lei a que se refere o n.º 2 do artigo 70º.

Secção II

Férias, faltas, licenças e regime disciplinar

Artigo 73º

Férias, faltas e licenças

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

Artigo 74º

Regime disciplinar

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

CAPÍTULO VIII

SISTEMA REMUNERATÓRIO

Artigo 75º

Componentes da remuneração

A remuneração do Pessoal da Enfermagem é composta por:

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

Artigo 76º

Remuneração base mensal

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

Artigo 77º

Suplementos remuneratórios

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

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

- a) Por trabalho prestado em situação de risco;
- b) Por trabalho prestado em regime de dedicação exclusiva;
- c) Por trabalho prestado em regime de urgência;
- d) Por trabalho prestado em regime de chamada;
- e) Pela disponibilidade permanente;
- f) Por trabalho prestado nas estruturas de APS;

- g) Por trabalho prestado em regime de turno rotativo;
- h) Por colocação na periferia;
- i) - Outros suplementos previstos na lei, designadamente os decorrentes da prestação de trabalho extraordinário, noturno, em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados, colocação na periferia ou prêmios de desempenho.

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

Artigo 78º

Situações de proibição de cumulação de suplementos remuneratórios e exceções

1 - Salvo nos casos previstos no n.º 2 do presente artigo, não é permitida:

- a) A cumulação, entre si, dos suplementos remuneratórios das situações de regimes especiais de prestação de trabalho previstos nas alíneas c) a f) do n.º 2 do artigo anterior; e
- b) A cumulação do suplemento remuneratório de dedicação exclusiva com os suplementos remuneratórios de chamada, de disponibilidade permanente e de prestação de trabalho nas estruturas de APS.

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

- a) Do suplemento remuneratório de urgência com o suplemento remuneratório de chamada;
- b) Do suplemento remuneratório de urgência com o suplemento remuneratório de disponibilidade permanente; e
- c) Do suplemento remuneratório de urgência com o suplemento remuneratório de prestação de trabalho nas estruturas de APS.

Artigo 79º

Momento em que tem lugar o direito à remuneração

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

Artigo 80º

Processamento e pagamento dos suplementos remuneratórios

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

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

CAPÍTULO IX

CESSAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

Artigo 81º

Causas de cessação

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

Artigo 82º

Efeitos de cessação de funções

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

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

Artigo 83º**Regime de aposentação**

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

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

3 - O Pessoal da Enfermagem que integra a carreira da enfermagem e que ingressou na Administração Pública até 31 de dezembro de 2005 está sujeito ao regime de aposentação previsto do Estatuto de Aposentação e da Pensão de Sobrevivência dos funcionários e agentes da Administração Pública, salvaguardando os direitos estatuídos anteriormente de se aposentarem com trinta e quatro anos de serviço e sessenta anos de idade.

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

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

Artigo 84º**Pensão unificada**

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

ANEXO II**(A que se refere o artigo 2º)****DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DO ENFERMEIRO GERAL**

DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL	MINISTÉRIO DA SAÚDE
DESIGNAÇÃO DA ESTRUTURA DE SAÚDE DE AFETAÇÃO	
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	ENFERMEIRO GERAL
1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	O Enfermeiro Geral reporta ao órgão colegial de administração, quando exista, ou aos dirigentes da estrutura de saúde a que está afetado.
2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO	Prestar cuidados de saúde abrangentes, acessíveis e de qualidade, a utentes de todas as idades, focando na prevenção e no diagnóstico e tratamento de doenças comuns, promovendo assim o bem-estar físico mental e social da comunidade atendida.
	· Apoia e assiste na prática os médicos com competência e zelo nos limites do seu perfil profissional; · Executa cuidados da enfermagem planeados e integrados num processo educativo que promova o autocuidado; · Administra, adequada e pontualmente, os medicamentos prescritos pelo médico; · Pratica atos e realiza procedimentos da enfermagem aos pacientes; · Realiza a triagem dos utentes; · Preenche os prontuários com registro das observações, tratamentos executados e ocorrências verificadas; · Formula diagnóstico da enfermagem; · Avalia os cuidados da enfermagem prestados, efetuando os respetivos registos e analisando os fatores que contribuíram para os resultados obtidos; · Monitora o estado de saúde do paciente;

3. PRINCIPAIS ATIVIDADES	· Reavalia as necessidades do utente em cuidados da enfermagem; · Responsabiliza-se por prestar cuidados da enfermagem à família, no âmbito dos cuidados de saúde primários; · Orienta e segue os doentes na utilização dos serviços de saúde de forma racional e adequada e refere-os a outros serviços e níveis de atenção, de acordo com as normas e os protocolos estabelecidos; · Presta serviços em regime de urgência; · Orienta e supervisiona, transmitindo informação ao utente que vise mudança de comportamento para a aquisição de estilos de vida saudáveis ou recuperação da saúde, acompanhar este processo e introduzir as correções necessárias; · Participa em júris dos concursos relativos ao Pessoal da Enfermagem, quando designado, nos termos previstos no respetivo PCFR; e · Exerce outras atividades compatíveis com as suas competências técnicas e comportamentais que lhe forem incumbidas pelo seu superior hierárquico.
4. PRINCIPAIS RESULTADOS	- ü Atualização de Prontuários; - ü Encaminhamentos para médicos; e - ü Registos de vacinação.
5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO	
1. Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos	Licenciatura em enfermagem Inscrição na Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OENFCV)
2. Conhecimentos técnico profissionais	· Estratificação de risco e rastreamento de doenças na medicina preventiva; · Gestão de doenças crónicas; · Cuidados pediátricos e geriátricos; · Farmacologia; · Procedimentos clínicos; · Comunicação e relacionamento interpessoal; e · Conhecimento da legislação sanitária.

3.Tempo de experiência	Um ano de estágio probatório e avaliação de desempenho positiva. nos termos da lei e do respetivo PCFR.
4.Complexidade dos problemas a resolver	O exercício da função requer pensamento analítico e circular decorrente de múltiplas variáveis implicando raciocínios dedutivos e indutivos.
5.Natureza, autonomia e alcance das decisões	O Enfermeiro Geral dispõe de autonomia na realização das atividades inerentes a boa execução das suas atividades da enfermagem, sendo que, os objetivos e os resultados esperados são fixados pelas chefias de acordo com as diretrizes do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.
6.Responsabilidade pelo trabalho de outros	N/A (Não Aplicável)
7.Relações funcionais internas	· Tem relações funcionais com todos os serviços centrais Departamento Governamental responsável pela área da Saúde. · Relaciona-se com a generalidade das áreas do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em matéria de gestão de saúde da população e das estruturas da saúde.
8.Relações funcionais externas	· Pacientes e familiares; · Outros profissionais de saúde; · Indústria farmacêutica; · Autoridades de saúde pública; e · Autoridades judiciárias
9.Apoio à execução de tarefas	· Ferramentas de diagnóstico e de aplicação de cuidados de saúde; · <i>Software</i> de registos médicos eletrónicos; · <i>Software</i> de prescrição médica eletrónica; · Guia de prática clínica; e · Ferramentas de educação médica.

10.Responsabilidade, tipo e consequências dos erros	O Enfermeiro Geral assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas atividades de prestação de cuidados da enfermagem de diagnóstico e tratamento de doentes com elevado impacto na saúde e vida das pessoas, individualmente e da comunidade como um todo.
--	---

ANEXO III**(A que se refere o artigo 2º)****DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO DO ENFERMEIRO ESPECIALISTA**

DEPARTAMENTO GOVERNAMENTAL	MINISTÉRIO DA SAÚDE
DESIGNAÇÃO DA ESTRUTURA DE SAÚDE DE AFETAÇÃO	
DESIGNAÇÃO DA FUNÇÃO	ENFERMEIRO ESPECIALISTA
1. POSICIONAMENTO HIERÁRQUICO DA FUNÇÃO	O Enfermeiro Especialista reporta órgão colegial de administração, quando exista, ou aos dirigentes da estrutura de saúde a que está afetado.
2. OBJETIVO GLOBAL DA FUNÇÃO	Fornecer cuidados de saúde abrangentes, acessíveis e de qualidade a utentes de todas as idades, focando na prevenção e no diagnóstico e tratamento de doenças comuns, promovendo assim o bem-estar físico mental e social da comunidade atendida.
	· Apoia e assiste na prática os médicos com competência e zelo na área da sua especialidade; · Participa na definição de políticas de saúde, padrões de cuidados da enfermagem, indicadores de avaliação e funcionamento dos serviços da enfermagem; · Colabora na orientação e supervisão dos princípios estabelecidos para os serviços da enfermagem e propor medidas necessárias à melhoria na área da sua especialidade; · Executa cuidados da enfermagem; · Presta apoio técnico, em matéria de sua competência e especialidade, aos serviços do SNS; · Colabora na definição de políticas, programação e avaliação das atividades no domínio da enfermagem; · Emite parecer e presta informações em matéria da enfermagem, a pedido dos departamentos governamentais, visando a tomada de decisões sobre medidas de políticas de gestão; · Administra adequada e pontualmente os medicamentos prescritos pelo médico;

3. PRINCIPAIS ATIVIDADES

- Praticar atos e realizar procedimentos da enfermagem aos pacientes;
- Realizar a triagem dos utentes;
- Preencher os prontuários com registro das observações, tratamentos executados e ocorrências verificadas;
- Formular diagnóstico da enfermagem;
- Avaliar os cuidados da enfermagem prestados, efetuando os respectivos registros e analisando os fatores que contribuíram para os resultados obtidos;
- Monitorar o estado de saúde do paciente;
- Reavaliar as necessidades do utente em cuidados da enfermagem;
- Participar em estudos e propor políticas e medidas de políticas em matéria do exercício da educação em enfermagem, de acordo com as necessidades do país, o progresso técnico-científico e os recursos disponíveis;
- Promover e participar na avaliação das necessidades da população e dos recursos existentes em matéria da enfermagem;
- Colaborar na definição, divulgação, avaliação e concretização das políticas ou diretivas formativas do estabelecimento ou serviço;
- Colaborar na elaboração do plano de ação para o serviço, em articulação com o plano global da estrutura de saúde onde está colocado ou da região sanitária;
- Estudar e propor critérios que permitam adequar recursos humanos existentes às necessidades identificadas, mediante prioridades estabelecidas;
- Orientar e supervisionar, transmitindo informação ao utente que vise mudança de comportamento para a aquisição de estilos de vida saudáveis ou recuperação da saúde, acompanhar este processo e introduzir as correções necessárias;
- Participar em júris dos concursos relativos ao Pessoal da Enfermagem, quando designado, nos termos previstos no respetivo PCFR; e
- Exercer outras atividades compatíveis com as suas competências técnicas e comportamentais que lhe forem incumbidas pelo seu superior hierárquico

4. PRINCIPAIS RESULTADOS	- Atualização de Prontuários; - Encaminhamentos para médicos; e - Registos de vacinação.
5. EXIGÊNCIAS DA FUNÇÃO	
1. Nível de habilitação académica/Requisitos Específicos	Licenciatura em enfermagem; Especialidade em enfermagem; e Inscrição na Ordem dos Enfermeiros de Cabo Verde (OEBFCV).
2. Conhecimentos técnico profissionais	· Estratificação de risco e rastreamento de doenças na medicina preventiva; · Gestão de doenças crónicas; · Cuidados pediátricos e geriátricos; · Farmacologia; · Procedimentos clínicos; · Comunicação e relacionamento interpessoal; e · Conhecimento da legislação sanitária.
3. Tempo de experiência	Um ano de estágio probatório e avaliação de desempenho positiva, nos termos da lei e do respetivo PCFR
4. Complexidade dos problemas a resolver	O exercício da função requer pensamento analítico e circular decorrente de múltiplas variáveis implicando raciocínios dedutivos e indutivos.
5. Natureza, autonomia e alcance das decisões	O titular dispõe de autonomia na realização das atividades inerentes a boa execução das suas atividades da enfermagem. Os objetivos e os resultados esperados são fixados pelas chefias de acordo com as diretrizes do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde.
6. Responsabilidade pelo trabalho de outros	N/A (Não Aplicável)
7. Relações funcionais internas	· Tem relações funcionais com todos os serviços centrais do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde; e · Relaciona-se com a generalidade das áreas do Departamento Governamental responsável pela área da Saúde em matéria de gestão de saúde da população e dos serviços da saúde.

8. Relações funcionais externas	· Pacientes e familiares; · Outros profissionais de saúde; · Indústria farmacêutica; · Autoridades de saúde pública; e · Autoridades judiciais.
9. Apoio à execução de tarefas	· Ferramentas de diagnóstico e de aplicação de cuidados de saúde; · Software de registos médicos eletrónicos · Software de prescrição médica eletrónica; · Guia de prática clínica; e · Ferramentas de educação médica.
10- Responsabilidade, tipo e consequências dos erros	O Enfermeiro Especialista assume responsabilidade direta e pessoal pelas consequências e pelos resultados das suas atividades de prestação de cuidados da enfermagem de diagnóstico e tratamento de doentes com elevado impacto na saúde e vida das pessoas, individualmente e da comunidade como um todo.

ANEXO IV**(A que se refere o n.º 5 do artigo 10º)****MAPA DE TRANSIÇÃO DO PESSOAL DA ENFERMAGEM PARA A NOVA
MODALIDADE DE VÍNCULO**

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

ANEXO V**(A que se refere o n.º 1 do artigo 13º)****TABELA ÚNICA DE REMUNERAÇÕES TRANSITÓRIA**

NÍVEL DE REMUNERAÇÃO											
GEF	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	INCREMENTO
10	253 000	257 500	262 000	266 500	271 000	275 500	280 000	284 500	289 000	293 500	4 500
9	217 000	221 000	225 000	229 000	233 000	237 000	241 000	245 000	249 000	253 000	4 000
8	185 500	189 000	192 500	196 000	199 500	203 000	206 500	210 000	213 500	217 000	3 500
7	158 500	161 500	164 500	167 500	170 500	173 500	176 500	179 500	182 500	185 500	3 000
6	136 000	138 500	141 000	143 500	146 000	148 500	151 000	153 500	156 000	158 500	2 500
5	91 000	96 000	101 000	106 000	111 000	116 000	121 000	126 000	131 000	136 000	5 000
4	73 000	75 000	77 000	79 000	81 000	83 000	85 000	87 000	89 000	91 000	2 000
3	55 000	57 000	59 000	61 000	63 000	65 000	67 000	69 000	71 000	73 000	2 000
2	37 000	39 000	41 000	43 000	45 000	47 000	49 000	51 000	53 000	55 000	2 000
1	19 000	21 000	23 000	25 000	27 000	29 000	31 000	33 000	35 000	37 000	2 000