

tegorias de carreira, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento e mudança de categoria previstos nas normas aplicáveis.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 30 de Julho de 2009. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *Fernando Teixeira dos Santos* — *Alberto Bernardes Costa* — *José António Fonseca Vieira da Silva* — *Ana Maria Teodoro Jorge*.

Promulgado em 14 de Setembro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 15 de Setembro de 2009.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

Decreto-Lei n.º 248/2009

de 22 de Setembro

A Lei n.º 48/90, de 24 de Agosto, Lei de Bases da Saúde, instituiu uma nova política de recursos humanos para a saúde com vista a satisfazer, à luz da conjuntura, as necessidades da população, com garantia da formação dos profissionais e da segurança dos cuidados prestados, procurando uma adequada cobertura em todo o território nacional.

No seguimento do disposto na base XII da referida lei de bases, foi aprovado um novo Estatuto do Serviço Nacional de Saúde (SNS), pelo Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de Janeiro, o qual constituiu uma revisão do estatuto inicial de 1979, no sentido de criar unidades integradas de cuidados de saúde e flexibilizar a gestão dos recursos.

Dada a relevância social do direito à protecção da saúde, adoptaram-se mecanismos especiais de mobilidade e de contratação de pessoal, pretendendo compensar as desigualdades de acesso e de cobertura geodemográfica, cumprindo a obrigação constitucional de universalidade do acesso à prestação de cuidados de saúde.

Do mesmo modo que se investiu em novas instalações, novas tecnologias na saúde e de informação, implementaram-se também métodos de organização e gestão, de entre os quais a definição de carreiras, a qual constituiu um factor agregador das competências e garantias do SNS.

Com as alterações de gestão e organização, as quais prefiguraram uma aposta na qualidade e na criação de novas estruturas, a consagração legal da carreira de enfermagem, nos termos do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro, ora revogado, desenvolveu e valorizou a prestação de enfermagem no SNS, como um todo coeso e coerente, com especificidades próprias e com um projecto sustentável.

Na presente legislatura, encetou-se a reforma da Administração Pública. Em conformidade, a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, veio estabelecer novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, prevendo, em particular, a revisão dos regimes dos corpos ou carreiras especiais.

Neste contexto, a natureza da prestação de cuidados de enfermagem, pela sua especificidade, conteúdo funcional e independência técnica, não permite a sua absorção em carreira geral e impõe a criação de uma carreira especial.

Deste modo, nos termos do artigo 101.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, dado o estabelecido no artigo 41.º da mesma lei, o presente decreto-lei revoga o Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro, e define o regime legal da carreira de enfermagem, enquanto carreira especial da Administração Pública.

A carreira especial de enfermagem, implementando um modelo de referência em todo o SNS, independentemente da natureza jurídica dos estabelecimentos e serviços, pretende reflectir um modelo de organização de recursos humanos essencial à qualidade da prestação e à segurança dos procedimentos.

Efectivamente, no âmbito do conjunto de medidas para o desenvolvimento do ensino na área da saúde, aprovado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 140/98, de 4 de Dezembro, constituiu um marco relevante para a dignidade e valorização da profissão de enfermeiro, a reorganização, que tem vindo a ser feita na última década, da rede de escolas e do modelo de formação geral dos enfermeiros, através de licenciatura e pós-graduação.

Este processo, instituído pelo Decreto-Lei n.º 353/99, de 3 de Setembro, possibilitou ainda, aos que frequentavam o curso de bacharelato, bem como aos bacharéis em enfermagem, o acesso ao grau de licenciatura, mediante o preenchimento de determinadas condições.

O presente decreto-lei vem agora instituir uma carreira especial de enfermagem na Administração Pública, integrando as actuais cinco categorias em duas, remetendo para deveres funcionais comuns a todos os trabalhadores em funções públicas, bem como para o conteúdo funcional da prestação de cuidados de saúde.

Estabelecem-se duas categorias, enfermeiro e enfermeiro principal, as quais reflectem uma diferenciação de conteúdos funcionais, ao mesmo tempo que se fixam as regras de transição para as novas categorias.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Objecto

O presente decreto-lei define o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente decreto-lei aplica-se aos enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem cuja relação jurídica de emprego público seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas.

CAPÍTULO II

Nível habilitacional

Artigo 3.º

Natureza do nível habilitacional

1 — O nível habilitacional exigido para a carreira especial de enfermagem corresponde aos requisitos prescritos para a atribuição, pela Ordem dos Enfermeiros, de título definitivo de enfermeiro.

2 — Os enfermeiros têm uma actuação de complementaridade funcional relativamente aos demais profissionais de saúde, embora dotada de igual nível de dignidade e autonomia de exercício profissional.

Artigo 4.º

Qualificação de enfermagem

A qualificação de enfermagem é estruturada em títulos de exercício profissional, em função de níveis diferenciados de competências, e tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos adquiridos ao longo da formação.

Artigo 5.º

Utilização do título

No exercício e publicitação da sua actividade profissional, o enfermeiro deve sempre fazer referência ao título detido.

CAPÍTULO III

Estrutura da carreira

Artigo 6.º

Áreas de exercício profissional

1 — A carreira especial de enfermagem organiza-se por áreas de exercício profissional e de cuidados de saúde, tais como as áreas hospitalar e de saúde pública, bem como de cuidados primários, continuados e paliativos, na comunidade, pré-hospitalar e de enfermagem no trabalho, podendo vir a ser integradas, de futuro, outras áreas.

2 — Cada área de exercício profissional tem formas de exercício adequadas à natureza da actividade que desenvolve, sendo objecto de definição em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 7.º

Categorias

1 — A carreira especial de enfermagem é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Enfermeiro;
- b) Enfermeiro principal.

2 — Os rácios dos enfermeiros principais na organização dos serviços, estruturados conforme a carreira aprovada pelo presente decreto-lei, e desenvolvidos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, são estabelecidos em diploma próprio, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

Artigo 8.º

Deveres funcionais

Os trabalhadores integrados na carreira de enfermagem estão adstritos, no respeito pela *leges artis*, ao cumprimento dos deveres éticos e princípios deontológicos a que estão obrigados pelo respectivo título profissional, exercendo a sua profissão com autonomia técnica e científica e respeitando o direito à protecção da saúde dos utentes e da comunidade, e estão sujeitos, para além da observância do dever de sigilo profissional, ao cumprimento dos seguintes deveres funcionais:

a) O dever de contribuir para a defesa dos interesses do utente no âmbito da organização das unidades e serviços, incluindo a necessária actuação interdisciplinar, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados;

b) O dever de esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, na medida das suas competências, assegurando a efectividade do consentimento informado.

Artigo 9.º

Conteúdo funcional da categoria de enfermeiro

1 — O conteúdo funcional da categoria de enfermeiro é inerente às respectivas qualificações e competências em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente, quanto a:

- a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efectuar os respectivos registos, bem como participar nas actividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respectiva organização interna;
- b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;
- c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;
- d) Participar e promover acções que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;
- e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respectiva organização interna;
- f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;
- g) Recolher, registar e efectuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;
- h) Promover programas e projectos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar em equipas, e, ou, orientá-las;
- i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;
- j) Integrar júris de concursos, ou outras actividades de avaliação, dentro da sua área de competência;
- l) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;
- m) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;
- n) Desenvolver e colaborar na formação realizada na respectiva organização interna;
- o) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;
- p) Orientar as actividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

2 — O desenvolvimento do conteúdo funcional previsto nas alíneas j) a p) do número anterior cabe, apenas, aos enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista.

Artigo 10.º

Conteúdo funcional da categoria de enfermeiro principal

1 — Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro, o conteúdo funcional da categoria de enfermeiro principal é sempre integrado na gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, e indissociável da mesma, e compreende, nomeadamente:

- a) Planear e incrementar acções e métodos de trabalho que visem a melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de

indicadores e respectiva avaliação, bem como à coordenação de equipas multiprofissionais;

b) Exercer funções de assessoria ou consultadoria de natureza técnico-científica, em projectos ou programas;

c) Participar nos processos de contratualização inerentes ao serviço ou unidades funcionais e colaborar nos do serviço;

d) Coordenar funcionalmente grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem do serviço ou de equipa multiprofissional da unidade funcional, em função da organização do trabalho;

e) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respectiva equipa, decidindo sobre afectação de meios;

f) Promover a aplicação dos padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem definidos, e actualizar procedimentos orientadores da prática clínica;

g) Identificar as necessidades de recursos humanos, articulando, com a equipa, a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e férias;

h) Exercer funções executivas, designadamente integrar órgãos de gestão, ou de assessoria, e participar nos processos de contratualização;

i) Promover a concretização dos compromissos assumidos pelo órgão de gestão, com os estabelecimentos de ensino ou outras entidades, relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

j) Assegurar a informação que caracteriza o nível de produção, actividade ou qualidade da sua equipa;

l) Assumir a responsabilidade pelas actividades de formação e de desenvolvimento profissional contínuo dos enfermeiros da organização em que exerce actividade;

m) Elaborar, promover ou apoiar a concretização de projectos de desenvolvimento técnico-científico, institucional, de qualidade e inovação que mobilizem e desenvolvam o conjunto da equipa profissional;

n) Garantir a gestão e prestação de cuidados de enfermagem nos serviços e, ou, nas unidades do departamento, ou conjunto de serviços ou unidades;

o) Determinar as necessidades de recursos humanos, designadamente em função dos níveis de dependência ou outros indicadores, bem como de materiais, em quantidade e especificidade, nos serviços e, ou, nas unidades do seu departamento, ou conjunto de serviços ou unidades;

p) Apoiar o enfermeiro-director, designadamente, na admissão de enfermeiros e na sua distribuição pelos serviços e unidades, na elaboração de proposta referente a mapas de pessoal de enfermagem, no estabelecimento de critérios referentes à mobilidade, na avaliação da qualidade dos cuidados, na definição e regulação de condições e prioridades para projectos de investigação e na definição e avaliação de protocolos e políticas formativas;

q) Participar nos processos de contratualização inerentes aos serviços e, ou, unidades do departamento, ou conjunto de serviços ou unidades;

r) Elaborar o plano de acção e relatório anual referentes à actividade de enfermagem do departamento ou conjunto de serviços ou unidades e participar na elaboração de planos de acção e respectivos relatórios globais do departamento ou conjunto de serviços ou unidades.

2 — O desenvolvimento do conteúdo funcional previsto nas alíneas e) a r) do número anterior cabe, apenas, aos

enfermeiros em cargos de chefia nomeados em comissão de serviço, para as estruturas intermédias das organizações do Serviço Nacional de Saúde, nos termos do artigo 18.º

Artigo 11.º

Grau de complexidade funcional

A carreira especial de enfermagem é classificada como de grau 3 de complexidade funcional.

Artigo 12.º

Condições de admissão

1 — O exercício de funções no âmbito da carreira especial de enfermagem depende da obtenção do título profissional atribuído pela Ordem dos Enfermeiros.

2 — Para admissão à categoria de enfermeiro é exigida a titulação em cédula profissional definitiva, atribuída pela Ordem dos Enfermeiros.

3 — Para admissão à categoria de enfermeiro principal são exigidos, cumulativamente, a detenção do título de enfermeiro especialista, atribuído pela Ordem dos Enfermeiros, e um mínimo de cinco anos de experiência efectiva no exercício da profissão.

Artigo 13.º

Recrutamento

1 — O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira de enfermagem, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2 — Os requisitos e os trâmites de candidatura ao concurso previsto no número anterior são aprovados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e da saúde.

3 — Na sequência de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho na carreira especial de enfermagem, a determinação do posicionamento remuneratório do candidato realiza-se nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

4 — Até à aprovação da portaria prevista no n.º 2, aplica-se o regime previsto no capítulo IV do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro.

Artigo 14.º

Remunerações

1 — A identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias das categorias da carreira especial de enfermagem é efectuada em diploma próprio.

2 — Os trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem em exercício efectivo de funções nas unidades de saúde familiar são agrupados autonomamente, para efeitos remuneratórios, em tabela própria, nos termos previstos em diploma próprio.

Artigo 15.º

Posições remuneratórias

A cada categoria da carreira especial de enfermagem corresponde um número variável de posições remuneratórias, a constar de diploma próprio.

Artigo 16.º

Reconhecimento de títulos e categorias

Os títulos atribuídos pela Ordem dos Enfermeiros no âmbito da profissão de enfermagem, bem como as categorias de carreira, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento e mudança de categoria previstos nas normas aplicáveis.

Artigo 17.º

Duração e organização do tempo de trabalho

O período normal de trabalho da carreira especial de enfermagem é de 35 horas semanais.

Artigo 18.º

Funções de direcção e chefia

1 — Os trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem podem exercer funções de direcção e chefia na organização do Serviço Nacional de Saúde, desde que sejam titulares da categoria de enfermeiro principal ou se encontrem nas categorias que, por diploma próprio, venham a ser consideradas subsistentes, desde que cumpram as condições de admissão à categoria de enfermeiro principal.

2 — Constituem critérios cumulativos de nomeação:

- a) Competências demonstradas no exercício de funções de coordenação e gestão de equipas;
- b) Mínimo de 10 anos de experiência efectiva no exercício da profissão;
- c) Formação em gestão e administração de serviços de saúde.

3 — Em caso de inexistência de enfermeiros principais que satisfaçam todos os requisitos previstos no número anterior, podem ainda exercer as funções previstas no número anterior os demais titulares da categoria de enfermeiro principal que satisfaçam apenas alguns desses requisitos, bem como os enfermeiros detentores do curso de estudos superiores especializados de administração de serviços de enfermagem, criado pela Portaria n.º 239/94, de 16 de Abril, e iniciado até à data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 412/98, de 30 de Dezembro.

4 — Transitoriamente, e a título excepcional, em caso de inexistência de titulares da categoria de enfermeiro principal, podem exercer as funções previstas no n.º 1 os titulares da categoria de enfermeiro, detentores do título de enfermeiro especialista, aplicando-se os critérios previstos no n.º 2.

5 — Sem prejuízo do disposto em lei especial, e de acordo com a organização interna e conveniência de serviço, o exercício de funções de direcção e chefia na organização do Serviço Nacional de Saúde é cumprido mediante nomeação pelo órgão de administração, sob proposta da direcção de enfermagem, em comissão de serviço com a duração de três anos, renovável por iguais períodos, sendo a respectiva remuneração fixada em diploma próprio.

6 — Os nomeados para as comissões de serviço previstas no número anterior devem submeter à aprovação dos seus superiores hierárquicos, no prazo de 30 dias contados da data de início de funções, um programa de acção para a organização a dirigir ou chefiar.

7 — A renovação da comissão de serviço está dependente da apresentação de um programa de acção futura de continuidade, a apresentar até 60 dias antes do seu

termo, o qual carece de apreciação obrigatória do nível de cumprimento de objectivos, a efectuar pelos superiores hierárquicos, até 30 dias após a sua recepção.

8 — A comissão de serviço cessa, a todo o tempo, por iniciativa da entidade empregadora pública ou do trabalhador, com aviso prévio de 60 dias, mantendo-se o seu titular em exercício efectivo de funções até que se proceda à sua substituição.

9 — O exercício das funções referidas nos números anteriores não impede a manutenção da actividade de prestação de cuidados de saúde por parte dos enfermeiros, mas prevalece sobre a mesma.

Artigo 19.º

Período experimental

1 — O período experimental para os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, celebrados por enfermeiros, tem a duração de 90 dias.

2 — Considera-se cumprido o período experimental a que se refere o número anterior sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de uma relação jurídica de emprego público para o exercício de formação em enfermagem, com o mesmo órgão ou serviço, por período igual ou superior ao previsto no número anterior.

Artigo 20.º

Formação profissional

1 — A formação dos trabalhadores integrados na carreira de enfermagem assume carácter de continuidade e prossegue objectivos de actualização técnica e científica, ou de desenvolvimento de projectos de investigação.

2 — A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

3 — A frequência de cursos de formação complementar ou de actualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projectos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano, ou nos termos que venham a ser definidos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — O membro do Governo responsável pela área da saúde pode atribuir a licença prevista no número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

Artigo 21.º

Avaliação do desempenho

1 — A avaliação de desempenho dos trabalhadores que integrem a carreira especial de enfermagem rege-se por sistema adaptado do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), a estabelecer em diploma próprio.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, até à entrada em vigor do sistema adaptado, a avaliação de desempenho do pessoal integrado na carreira especial de enfermagem efectua-se ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro.

Artigo 22.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

As normas do regime legal da carreira especial de enfermagem podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Normas de transição

Artigo 23.º

Transição para a nova carreira

1 — A carreira de enfermagem criada nos termos do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro, é extinta, salvo o disposto no artigo 24.º

2 — Os trabalhadores integrados na carreira prevista no número anterior transitam para a carreira especial de enfermagem nos termos dos números seguintes.

3 — Transitam para a categoria de enfermeiro da carreira especial de enfermagem os trabalhadores que sejam titulares da categoria de enfermeiro, de enfermeiro graduado e de enfermeiro especialista.

4 — Transitam para a categoria de enfermeiro principal os trabalhadores que sejam titulares das categorias de enfermeiro-chefe e de enfermeiro-supervisor, desde que o montante pecuniário correspondente à remuneração base a que tenham direito não seja inferior ao montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da primeira posição da categoria de enfermeiro principal.

Artigo 24.º

Categorias subsistentes

Em diploma próprio podem ser determinadas as categorias que subsistem, nos termos do artigo 106.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 25.º

Mapas de pessoal

Os mapas de pessoal consideram-se automaticamente alterados, passando as categorias a ser as constantes do presente decreto-lei.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 26.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de Fevereiro

Os artigos 15.º e 25.º do Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 15.º

[...]

- 1 —
- a)
- b) O coordenador da UCC é designado de entre enfermeiros com o título de enfermeiro especialista e com experiência efectiva na respectiva área profissional;
- c)
- d)

- 2 —
- a)
- b)
- c)

Artigo 25.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b) Um enfermeiro com o título de enfermeiro especialista e com experiência efectiva nos cuidados de saúde primários, a exercer funções no ACES;
- c)
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Artigo 27.º

Disposição final

1 — Os procedimentos de negociação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho previstos no artigo 22.º são desencadeados em data subsequente à entrada em vigor do presente decreto-lei.

2 — Os concursos de acesso pendentes à data de entrada em vigor do presente decreto-lei mantêm-se válidos até ao provimento das vagas pelos candidatos seleccionados.

Artigo 28.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de Novembro, com excepção do disposto nos artigos 43.º a 57.º, os quais se mantêm em vigor, com as necessárias adaptações, na medida em que regulem situações não previstas no presente decreto-lei, e na medida em que não sejam contrárias ao regime por ele estabelecido, até ao início da vigência de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 29.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, à excepção do disposto nos artigos 14.º, 15.º e 24.º, os quais entram em vigor na mesma data dos diplomas próprios aí previstos.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 30 de Julho de 2009. — José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa — Fernando Teixeira dos Santos — Ana Maria Teodoro Jorge.

Promulgado em 14 de Setembro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 15 de Setembro de 2009.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Decreto-Lei n.º 437/91

de 8 de Novembro

Passados quase 10 anos sobre a actual carreira de enfermagem, a mesma encontra-se manifestamente desactualizada e desadequada das necessidades e realidades presentes.

A integração do ensino de enfermagem no sistema educativo nacional, a entrada em funcionamento do curso superior de Enfermagem e a previsão do início dos cursos de estudos superiores especializados em enfermagem, com a atribuição dos correspondentes graus académicos ou equivalentes, devem conduzir a mudanças efectivas ao nível do exercício da enfermagem, cabendo, em parte, à carreira de enfermagem encontrar formas de incentivar e facilitar essas mudanças.

A manutenção, durante um período transitório, da actual formação pós-básica em enfermagem e o enorme esforço que tem sido realizado, de há vários anos a esta parte, dos estabelecimentos de ensino e de saúde e dos próprios profissionais para a concretização dessa formação aconselham que a mesma não seja posta de parte de um momento para o outro, mas antes aproveitada em termos de carreira profissional.

Construiu-se, assim, uma estrutura de carreira e previu-se uma promoção na mesma que tenha em conta a actual e a futura formação dos enfermeiros, valorizando também outras formações que os mesmos possam obter fora do âmbito restrito da enfermagem, mas que a ela possam ser aplicadas, com as necessárias adaptações, como é o caso da gestão.

Da experiência adquirida entende-se também criar uma carreira mais flexível e não exigir para todas as categorias uma formação que habilite para a prestação de cuidados de enfermagem especializados.

O facto de, paralelamente, estar em curso a criação da carreira dos docentes das escolas superiores de enfermagem leva, necessariamente, a que a área da actuação da docência não seja incluída nesta carreira.

Encontrando-se as carreiras de regime geral dotadas de regulamento de concursos aprovado por decreto-lei, o mesmo deverá acontecer no presente caso, aproveitando-se, por uma questão de economia processual, para incluir num mesmo diploma tal regulamentação, ao mesmo tempo que se reúnem no mesmo decreto-lei as regras relativas a regimes de trabalho que estão dispersas por vários diplomas.

No tocante à avaliação de mérito, a mesma deve ser específica para a carreira de enfermagem e da análise do actual sistema tudo aconselha a que sofra fortes alterações, seguindo-se de perto o modelo utilizado em carreiras docentes, sem prejuízo de se remeter para posterior regulamentação os aspectos complementares do novo sistema introduzido.

A natureza da profissão de enfermagem e as características do seu exercício fazem com que se deva privilegiar a formação em serviço como forma de manter actualizados, aprofundar e desenvolver os conhecimentos adquiridos nos cursos básicos e pós-básicos de enfermagem, prevendo-se nesta carreira mecanismos que favoreçam e permitam concretizar este tipo de formação contínua.

Foram ainda tidas em consideração as previstas mudanças na organização de saúde, designadamente a criação de regiões de saúde, prevendo-se enfermeiros que possam actuar a nível das regiões, quer no âmbito da gestão específica de enfermagem, quer no campo da consultadoria e assessoria em matéria de cuidados de enfermagem especializados.

Por último, a presente carreira denota ainda a preocupação de incentivar e compensar o exercício de funções em áreas de grande penosidade e também estimular a realização de trabalhos de investigação e a aquisição de graus académicos como formas de contribuir para a afirmação e o desenvolvimento da enfermagem.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e as organizações sindicais do sector.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Objecto, âmbito e estrutura da carreira

Artigo 1.º

Objecto

1 — O presente diploma aprova o regime legal da carreira de enfermagem.

2 — Ao pessoal integrado nesta carreira aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, com as especialidades constantes deste diploma.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente diploma aplica-se aos enfermeiros providos em lugares de quadro ou mapas de pessoal dos estabelecimentos e serviços dependentes do Ministério da Saúde.

2 — O disposto no presente diploma é ainda aplicável aos enfermeiros dos organismos dependentes de outros ministérios, ou por eles tutelados, onde se encontra prevista a carreira de enfermagem, e às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem prejuízo das competências administrativas dos serviços regionais.

3 — As normas previstas neste diploma são igualmente aplicáveis aos agentes dos estabelecimentos e serviços referidos nos números anteriores.

4 — Mediante decreto-lei, o regime aprovado pelo presente diploma poderá ainda aplicar-se a instituições privadas de solidariedade social.

Artigo 3.º

Estrutura da carreira

1 — A carreira de enfermagem aplica-se a três áreas de actuação correspondentes, respectivamente, à prestação de cuidados, gestão e assessoria técnica.

Artigo 49.º

Efeitos da menção qualitativa de *Não satisfaz*

1 — A menção de *Não satisfaz* depende da verificação de uma das seguintes situações:

- a) Deficiente desempenho do conteúdo funcional da respectiva categoria profissional, mediante informações fundamentadas sobre factos comprovados;
- b) Insuficiente ou deficiente relacionamento com o utente, família, grupos ou comunidade e pessoal do respectivo local de trabalho, mediante informações fundamentadas sobre factos comprovados.

2 — A atribuição da menção qualitativa de *Não satisfaz* determina que não seja considerado o período a que respeita, para efeitos de progressão e promoção na carreira.

Artigo 50.º

Suprimento da falta de atribuição de menção qualitativa

1 — A falta de atribuição de menção qualitativa será suprida por adequada ponderação do *curriculum* profissional na parte correspondente ao período não avaliado.

2 — Para efeitos de progressão, a avaliação do *curriculum* profissional será levada a efeito por dois enfermeiros, a designar pelo enfermeiro-director, devendo a selecção obedecer, em princípio, às condições previstas no artigo 48.º

3 — Para efeitos de promoção, a avaliação do *curriculum* profissional é feita pelo respectivo júri do concurso de acesso.

Artigo 51.º

Ausência ou impedimento de avaliadores ou avaliados

1 — Sempre que, por razões não imputáveis quer aos enfermeiros avaliadores quer aos enfermeiros avaliados, não for possível cumprir os prazos previstos para as diversas fases da avaliação do desempenho, serão fixados novos prazos pelo respectivo órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando se torne necessária a atribuição da menção qualitativa, para efeitos de progressão ou promoção na carreira, recorrer-se-á ao mecanismo de suprimento previsto no artigo 50.º deste diploma.

Artigo 52.º

Reclamações e recursos

1 — O enfermeiro avaliado dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar aos enfermeiros avaliadores reclamação escrita, com indicação dos factos que julga susceptíveis de fundamentar a revisão da avaliação.

2 — Os enfermeiros avaliadores devem decidir da reclamação no prazo de cinco dias úteis contado a partir da data em que receberam a reclamação.

3 — O enfermeiro avaliado pode, nos cinco dias úteis subsequentes à data em que tomou conhecimento da

decisão proferida pelos enfermeiros avaliadores, requerer ao órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço que o seu processo seja submetido a parecer da comissão técnica, devendo nesse requerimento indicar somente os factos que julga susceptíveis de fundamentar o seu pedido.

4 — Sempre que o parecer da comissão técnica for discordante da menção qualitativa atribuída pelos enfermeiros avaliadores, cabe ao órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço decidir da menção a atribuir, mediante despacho fundamentado.

5 — O órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço não pode homologar as menções qualitativas atribuídas antes de decorridos os prazos de reclamação para os enfermeiros avaliadores e para solicitação de parecer da comissão técnica.

6 — Do despacho de homologação cabe recurso para o membro do Governo competente, a interpor no prazo de 10 dias úteis contado a partir do conhecimento da homologação, devendo ser proferida decisão no prazo de 30 dias contado da data da interposição do recurso.

7 — A decisão é passível de recurso contencioso, nos termos gerais.

Artigo 53.º

Regulamentação

O sistema de avaliação do desempenho estabelecido pelo presente diploma será regulamentado por despacho do membro do Governo competente, tendo em vista operacionalizar o relatório crítico de actividades, definir a constituição da comissão técnica e seu funcionamento e pormenorizar outros aspectos relativos à aplicação do sistema.

CAPÍTULO VI

Regimes de trabalho e condições da sua prestação

Artigo 54.º

Modalidades de regime de trabalho

1 — São as seguintes as modalidades de regime de trabalho aplicáveis aos enfermeiros integrados na carreira:

- a) Tempo completo, com a duração de trinta e cinco horas semanais;
- b) Tempo parcial, com a duração de vinte ou vinte e quatro horas semanais;
- c) Regime de horário acrescido, com a duração de quarenta e duas horas semanais.

2 — O tempo completo é o regime normal de trabalho da carreira de enfermagem, correspondendo-lhe as remunerações base mensais referidas no n.º 2 do artigo 4.º

3 — O regime de tempo parcial é autorizado, caso a caso, por despacho do dirigente máximo do estabelecimento ou serviço.

4 — Sem prejuízo do disposto na lei geral, o trabalho prestado em regime de tempo parcial conta-se proporcionalmente ao número de horas de trabalho por semana, para todos os efeitos.

- a) Tempo completo, com a duração de trinta e cinco horas semanais;
- b) Tempo parcial, com a duração de vinte ou vinte e quatro horas semanais;
- c) Regime de horário acrescido, com a duração de quarenta e duas horas semanais.

2 - O tempo completo é o regime normal de trabalho da carreira de enfermagem, correspondendo-lhe as remunerações base mensais referidas no n.º 2 do artigo 4.º

3 - O regime de tempo parcial é autorizado, caso a caso, por despacho do dirigente máximo do estabelecimento ou serviço.

4 - Sem prejuízo do disposto na lei geral, o trabalho prestado em regime de tempo parcial conta-se proporcionalmente ao número de horas de trabalho por semana, para todos os efeitos.

5 - O regime de horário acrescido é aplicável nos casos em que o funcionamento dos serviços o exija, sendo essa necessidade reconhecida pelo órgão máximo de gestão do respectivo estabelecimento ou serviço.

Artigo 55.º

Regime de horário acrescido

1 - Consideradas as necessidades dos serviços, poderá, por despacho ministerial, ser autorizada a aplicação deste regime, até um máximo de 30% do número total dos lugares de enfermeiro previstos no quadro da instituição, mediante critérios de selecção a divulgar previamente.

2 - Em casos excepcionais, pode esta percentagem ser ultrapassada, mediante proposta fundamentada do órgão máximo de gestão e aprovada por despacho ministerial.

3 - A esta modalidade de trabalho corresponde um acréscimo remuneratório de 37% da remuneração base, o qual só é devido em situação de prestação efectiva de trabalho.

4 - A afectação a este regime depende de declaração escrita do enfermeiro manifestando a sua disponibilidade para o efeito.

5 - Este regime poderá ser retirado com fundamento em deficiente cumprimento das obrigações do enfermeiro, se houver modificação na sua situação funcional ou se cessarem as necessidades que o determinaram, observando-se o prazo de 60 dias.

6 - Os enfermeiros podem renunciar ao regime de horário acrescido com pré-aviso de seis meses.

7 - A remuneração referida no n.º 3 deste artigo releva para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

8 - Revogado

9 - Para efeitos de fixação da pensão de aposentação, a remuneração atribuída em função deste regime é considerada nos termos do Estatuto da Aposentação.

10 - Aos enfermeiros com idade superior a 55 anos que venham praticando este regime há, pelo menos, cinco anos será concedida, se a requererem, redução de uma hora em cada ano no horário de trabalho semanal, até que o mesmo perfaça as trinta e cinco horas, sem perda de regalias.

Artigo 56.º

Regras de organização, prestação e compensação de trabalho

1 - A semana de trabalho, entendida de segunda-feira a domingo, é, em regra, de trinta e cinco horas e de cinco dias, podendo sofrer alterações por necessidades do serviço ou do enfermeiro, salvaguardados os interesses do serviço.

2 - Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo.

3 - A aferição da duração do trabalho normal deve reportar-se a um conjunto de quatro semanas.

4 - São considerados, para efeitos de obrigatoriedade, na organização dos horários de trabalho todos os feriados nacionais e municipais que recaiam em dias úteis.

5 - Os enfermeiros-directores ficam isentos de horário de trabalho, sem prejuízo do cumprimento do número de horas de trabalho semanal a que estão sujeitos, não lhes sendo devida qualquer remuneração pela prestação de trabalho extraordinário.

6 - Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e ou jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

7 - Os enfermeiros com idade superior a 50 anos poderão, se o requererem, ser dispensados do trabalho nocturno e por turnos, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.

8 - As enfermeiras que, comprovadamente, amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho nocturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.

9 - São aplicáveis a todos os enfermeiros, independentemente dos estabelecimentos ou serviços em que prestem funções, as disposições contidas no Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de Março, que não colidam com o presente

decreto-lei.

10 - As disposições constantes dos números anteriores serão objecto de regulamentação pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO VII

Incentivos e bonificações

Artigo 57.º

Compensação pelo exercício de funções em condições particularmente penosas

1 - Os enfermeiros que exerçam funções em unidades de internamento de psiquiatria e de doentes exclusivamente do foro oncológico terão direito, ao fim de um ano de trabalho efectivo nestes serviços, a um período adicional de férias de cinco dias úteis, a gozar no ano seguinte, entre 1 de Janeiro e 31 de Maio, ou entre 1 de Outubro e 31 de Dezembro, o que não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

2 - A contagem do tempo relevante para usufruir das compensações referidas nos números anteriores apenas produz efeitos a partir da entrada em vigor do presente diploma.

3 - Os enfermeiros referidos no n.º 1 do presente artigo poderão ainda, se o requererem, beneficiar de redução no horário de trabalho de uma hora semanal por cada triénio de exercício efectivo, até ao limite de 30 horas semanais, sem perda de regalias.

Artigo 58.º

Incentivos para fixação na periferia

1 - Aplica-se aos enfermeiros integrados na presente carreira o Decreto-Lei n.º 45/84, de 3 de Fevereiro, e demais legislação complementar.

2 - Por portaria conjunta dos Ministros do Planeamento e da Administração do Território, das Finanças e da Saúde, serão estabelecidos os municípios que integram as zonas de reduzida, média e extrema periferia, para efeitos de atribuição aos enfermeiros dos incentivos para fixação na periferia.

Artigo 59.º

Incentivo para o exercício de funções na área de cuidados de saúde primários

1 - É criado um incentivo para o exercício de funções na área de cuidados de saúde primários, que consiste na redução do tempo necessário para a progressão na carreira.

2 - O tempo de serviço prestado em estabelecimento da área de cuidados de saúde primários determinará, em cada ano, a redução de dois meses para mudança de escalão.

Artigo 60.º

Bonificação por estudos ou trabalhos de investigação

1 - Após cada oito anos de efectivo serviço, podem os enfermeiros requerer a avaliação de estudos ou trabalhos de investigação que realizaram, desde que estes se integrem em áreas ou temas previamente definidos pelo órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço, o qual deverá estabelecer anualmente as áreas ou temas prioritários sobre os quais deverão recair os estudos ou trabalhos de investigação a efectuar.

2 - A avaliação referida no número anterior consiste em:

- a) Apresentação e discussão de um estudo sobre um problema de enfermagem, se se tratar das categorias profissionais de enfermeiro (nível 1) e de enfermeiro graduado;
- b) Apresentação e discussão de um trabalho de investigação em enfermagem, se se tratar das restantes categorias profissionais.

3 - A obtenção na última avaliação periódica de desempenho da menção qualitativa de Não satisfaz impede que o enfermeiro requeira a avaliação de estudos ou trabalhos de investigação antes que tenha decorrido uma menção qualitativa de Satisfaz.

4 - A avaliação dos estudos ou trabalhos de investigação é feita por um júri nacional, nomeado pelo Ministro da Saúde e constituído por três enfermeiros de categoria profissional superior ou igual à do enfermeiro que requer a avaliação.

5 - Tratando-se de um trabalho de investigação, um dos enfermeiros do júri deverá estar habilitado com formação pós-básica na mesma área que a do enfermeiro que requer a avaliação.

6 - Ao estudo ou trabalho de investigação será atribuída a menção qualitativa de Satisfaz ou Não satisfaz.

7 - A obtenção do resultado de Satisfaz determina, para efeitos de progressão na categoria, a bonificação de dois anos de serviço.

8 - Não poderão ser aceites estudos ou trabalhos de investigação que já tenham sido apresentados e ou avaliados em

