Processo negocial com a SCM de Lisboa

2 Fevereiro, 2026



Reunimos com a mesa negocial da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa no dia 15 de janeiro para dar continuidade ao processo parcial de alteração do Acordo de Empresa (AE) aplicado aos enfermeiros.

Proposta da SCML e contraproposta do SEP em janeiro de 2026

Após várias desmarcações, o SEP reuniu com a mesa negocial da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML) no dia 15 de janeiro para dar continuidade ao processo parcial de alteração do Acordo de Empresa (AE) aplicado aos enfermeiros.

O SEP contrapôs os seus princípios enformadores, amplamente discutidos com os enfermeiros:

1- O mapa de pessoal da SCML, deve ter em consideração a fixação de um percentual de postos de trabalho da categoria de Enfermeiro Especialista com vagas por especialidade.

SCML afirmou que 107 enfermeiros recebem o suplemento de especialista e que há 100 enfermeiros com o título que não recebem. Não mostraram abertura para definição de percentagem.

2- Devem ser realizados concursos com publicitação obrigatória e com regularidade para

a ocupação de postos de trabalho da categoria de Enfermeiro Especialista.

SCML adiantou que em 2027 não tencionam abrir concursos, havendo a obrigação de publicitação, o número seria zero.

3 – Estabelecer regra de integração salarial inerente à promoção à categoria de Enfermeiro Especialista decorrente do procedimento concursal.

SCML propõe que o enfermeiro seja colocado no nível seguinte da categoria de Enfermeiro Especialista e lembra que as tabelas são desfasadas.

4 – O desempenho de funções de responsabilidades intermédias de coordenação de equipas deve ser prosseguido em regime de Comissão de Serviço e devem ser fixadas as condições da sua cessação.

SCML informou que existe um Regulamento Interno específico para a comissão de serviço.

5 – Direito ao efetivo gozo dos feriados e do dia de aniversário, independentemente da modalidade de horário de trabalho e da gestão do tempo de trabalho.

SCML comunicou que apenas segue a legislação, neste caso, o Código do Trabalho.

6 – Fixar regime próprio de pagamento do trabalho suplementar/extraordinário.

SCML não mostrou disponibilidade para aumentar o valor do trabalho extraordinário, apenas equacionaram atualizar o subsídio de refeição.

7 – Remunerar de forma acrescida as horas de efetivo trabalho realizadas entre as 20h e as 7h do dia seguinte nos dias de semana, e, horas de efetivo trabalho realizadas aos fins de semana e feriados.

SCML afirmou que atribui o suplemento do trabalho realizado por turnos e que, ou paga o suplemento, ou paga consoante as horas trabalhadas como acontece na administração pública com o DL 62/79. Ficaram de equacionar o pagamento do trabalho realizado aos Sábados e Domingos.

8 – Relativamente ao valor económico e social do trabalho dos Enfermeiros plasmado na designada “grelha salarial e suplementos remuneratórios” e desenvolvimento salarial:

8.1 – Uma estrutura remuneratória justamente valorizada que, promova a retenção dos atuais enfermeiros que exercem funções na SCML e a “atração de novos” enfermeiros.

SCML ficou de enviar nova proposta de grelha salarial, apesar de não mostrar grande abertura para mexer de forma significativa nos valores.

8.2 – Uma adequada e justa diferenciação remuneratória dos enfermeiros detentores da categoria de Enfermeiro Especialista.

SCML admitiu que na proposta apresentada, os Enfermeiros Especialistas não terão aumentos remuneratórios como os restantes, lembram que o valor do suplemento é incorporado no salário.

8.3 – Um harmonioso leque salarial entre as Posições/Níveis remuneratórios da estrutura remuneratória de ambas as categorias.

8.4 – Uma justa e obrigatória progressão salarial na estrutura remuneratória, com base na melhoria de competências inerente aos anos de serviço e desempenho funcional satisfatório.

8.5 – Aumento de alguns "suplementos remuneratórios".

SCML não pensa em alterar suplementos, a não ser o subsídio de refeição. Adiantaram estar a estudar as comissões de serviço.

9 – No que respeita à transição categorial e salarial para esta alteração de Carreira de Enfermagem:

SCML afirmou que apenas tem disponibilidade para avançar com a progressão extraordinária dos enfermeiros que não progrediram entre os anos 2011 e 2017.

9.1 – Que a transição para a categoria de Enfermeiro Especialista enquadre todos os detentores do título de Enfermeiro Especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros;

SCML não aceitou.

9.2 – Que a integração salarial decorrente da transição categorial se traduza em efetivos acréscimos salariais similares para cada um e todos os enfermeiros.

Entretanto SCML remete nova proposta de alteração a 26 de janeiro:

Estrutura de carreira:

- Enfermeiro
- Enfermeiro especialista

Condições de admissão:

- Título emitido pela Ordem dos Enfermeiros (enfermeiro e enfermeiro especialista)
- Para a categoria de enfermeiro especialista: 3 anos de exercício

Progressão:

- Acrescenta um requisito cumulativo: Antiguidade mínima de 3 anos e 3 Avaliações do Desempenho adequadas
- Não elimina os constrangimentos já existentes

Coordenação intermédia de equipas:

- De entre enfermeiros Especialistas
- Com funções num período de 2 anos, podendo ser denunciado por qualquer das partes a qualquer momento

Normas de transição:

- Para a categoria de Enfermeiro especialista, a exercer a especialidade:
  – Com título atribuído pela Ordem dos Enfermeiros
  – A exercer a especialidade do título atribuído
  – Que aufira o complemento remuneratório
- Subsistentes podem optar pela categoria de especialista no prazo de 30 dias.

Ver aqui grelha salarial **– novo em relação à proposta de 19 de dezembro**.

Ver aqui a grelha com as **Categorias Subsistentes**.

Reposicionamento remuneratório:

- Com reinício de contagem de tempo.
- Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.
- Subsídio complementar de função – manter chefia de 500€ e coordenação de equipa 150€ durante 14 meses e retirada do suplemento de especialista de 300€.

Reposicionamento extraordinário em 2026 (novo em relação à proposta de 19 de dezembro):

- Todos os enfermeiros que não progrediram entre os anos 2011 e 2017 são reposicionados um nível acima.

A luta vai continuar (entre outros aspetos) por:

- Aumentos salariais para todos, tendo como referência a tabela da Carreira da Administração Pública para os anos 2026 e 2027;
- Contabilização de todo o tempo de serviço para efeitos de progressão;
- Valorização da Carreira com obrigação da progressão e a compensação devida dos enfermeiros especialistas e com funções de chefia.

Enfermeiros da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa reivindicam urgente valorização!