

Caros Colegas

Este é um instrumento fundamental para a regulação das condições de trabalho dos enfermeiros nesta grande e diversificada instituição.

É de aplicação imediata aos sócios do SEP e constitui-se como um marco tanto para a Instituição como para os restantes enfermeiros, que a ele venham a aderir.

Neste Acordo estão definidos tanto o período de vigência como os deveres, direitos e garantias a que estão obrigados os enfermeiros e a Santa Casa.

A carga de trabalho diária e semanal de 35 horas, foi também estabelecida, assim como a sua organização.

Desenvolveram-se os princípios de desenvolvimento profissional, valorizando-se as funções tanto dos coordenadores de equipas como dos enfermeiros especialistas e dos enfermeiros chefes.

Este é um Acordo que marcará uma nova realidade para os enfermeiros da SCML.

A sua utilização será fundamental para a sua consolidação.

A Direção do SEP

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP

Acordo de empresa entre Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada nesta ato pelo vogal da mesa, Ricardo Filipe Lourenço Alves Gomes, conforme Deliberação n.º 186/2016, da sessão ordinária da mesa da SCML de 14 de abril e Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, pessoa coletiva de direito privado, de base associativa com o n.º 501 056 904, com sede na Avenida 24 de julho, 132, 1350-346 Lisboa, adiante designada por SEP, representada neste ato pelos seus membros da direção nacional, Carlos Dias Barata, José Carlos Correia Martins e Jorge Manuel da Silva Rebelo.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e Associação Sindical Representante dos Enfermeiros da SCML, é celebrado, hoje, dia 11 de maio de 2016, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia

de Lisboa, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a outras áreas do território nacional nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável no âmbito das prestações de acção social, saúde, educação e ensino.

4- O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 340 enfermeiros da SCML.

Cláusula 2.ª

Regime aplicável

1- Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os anexos:

I) Carreira e conteúdos funcionais;

II) Tabela salarial e outras prestações patrimoniais.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.ª

Vigência e sobrevivência

1- O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, o acordo renova-se por período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a vigência durar mais de 6 meses.

7- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigató-

ria o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a ressecção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 5.^a

Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.^a

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1- O recrutamento é deliberado pela mesa.

2- Só podem ser recrutados os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

3- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

4- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número an-

terior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

Cláusula 8.^a

Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.

2- O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.

3- O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

4- Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 10.^a

Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de caráter não profissional que enviarem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à actividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, respetivamente, da auto-

rização e notificação da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;
- h) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;
- b) Abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- f) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;
- g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercer actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes

são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à protecção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 13.^a

Trabalhador-estudante

1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.

2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.

3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatas.

4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.

5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período de tempo consecutivo de três anos após conclusão do curso.

6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

CAPÍTULO VII

Cargos e funções em regime de comissão de serviço

Cláusula 16.^a

Cargos dirigentes e de chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.

2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 17.^a

Funções de assessoria e de coordenação de projectos

1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projectos, com definição das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.

2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direcções.

Cláusula 18.^a

Recrutamento e contratação

1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.

2- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML,

no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de especialista devidamente tituladas, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:

a) Os seus conhecimentos técnico científicos;

b) A sua experiência profissional;

c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;

d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro.

3- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a

Regime de exercício

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho de comissão de serviço

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;

b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;

d) A data de início de produção de efeitos;

e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.^a, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a

Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VIII

Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

SECÇÃO I

Carreira

Cláusula 22.^a

Estrutura da carreira

A carreira de enfermagem aplica-se às áreas de prestação de cuidados, bem como, com as devidas adaptações, às funções a ela directamente ligadas, e desenvolve-se numa categoria única, de enfermeiro.

Cláusula 23.^a

Ingresso

Sem prejuízo do disposto na cláusula 6.^a do presente acordo, o ingresso faz-se na categoria de enfermeiro tendo em conta a experiência profissional devidamente comprovada.

Cláusula 24.^a

Progressão

1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte na categoria.

2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;

b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;

c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;

d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

i) antiguidade mínima de 2 anos no conjunto dos níveis 0 e 1 e de 3 anos a partir do nível 2;

ii) duas avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente, excepto no biénio iniciado no nível zero, em que releva apenas a avaliação de desempenho mínima de adequado ou equivalente resultante do primeiro ciclo avaliativo.

3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 25.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4- O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5- O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

SECÇÃO III

Formação profissional e certificação

Cláusula 26.^a

Formação profissional e certificação

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2- Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

CAPÍTULO IX

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1- O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

2- O trabalhador enfermeiro fica adstrito às deslocações

inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração, organização e condições da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.ª

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador enfermeiro está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 30.ª

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.ª feira a domingo.

Cláusula 31.ª

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Cláusula 32.ª

Horário semanal acrescido

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6- O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 33.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário desfasado: aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

c) Horário por turnos: o modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo

rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

d) Horário em jornada contínua: prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

Cláusula 34.^a

Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua

1- Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2- A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4- O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5- O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6- Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;

f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a

segunda-feira como 1.º dia da semana;

g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;

h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efectivamente prestado;

i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;

j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;

k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;

l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário

ou semanal.

4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.

5- O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.

7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.

9- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos de direcção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.

5- Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efectiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigiar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito,

feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:

a) Referências e data da autorização;

b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigiar o regime;

c) Data de início e termo;

d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

5- A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 40.^a

Penosidade, risco e insalubridade

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de factores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja susceptível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

Cláusula 41.^a

Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.^a

Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso diário e semanal

Cláusula 43.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que,

em princípio, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4- Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

SECÇÃO II

Feridos e suspensão ocasional

Cláusula 44.^a

Feridos

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

Cláusula 45.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

1- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os

dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- O gozo das licenças no âmbito da protecção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como ainda o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical, não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.^a

Noção de falta

1- A falta consiste na ausência do enfermeiro no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

2- Nos casos de ausência do enfermeiro por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.

3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo má-

ximo de 2 dias úteis.

6- O enfermeiro deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 54.^a

Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à protecção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Identificação completa;

b) Morada e forma de contacto;

c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;

d) Datas de início e termo da licença;

e) Fundamentação do pedido;

f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

CAPÍTULO XI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta da tabela respetiva que integra o anexo II do AE.

4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição

base, as definidas no anexo II do presente AE.

5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

6- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.^a

Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função

1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.^a, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

2- Os enfermeiros com o título de especialista e em exercício efectivo dessas funções têm direito, para além da retribuição base, a um subsídio complementar de função, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

3- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direcção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, directamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do enfermeiro, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao

enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Subsídio de penosidade, risco e insalubridade

1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.^a, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.

2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efectiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.

3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 62.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 63.^a

Despesas com transportes e ajudas de custo

1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.

3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação as esses estabelecimentos ou serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 64.^a

Creche e jardins-de-infância

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de va-

gas, a SCML poderá atribuir uma participação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de participação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a

Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar acções de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Regime

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Disciplina laboral

Artigo 67.º

Poder disciplinar

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.^a

Poder e competência disciplinar

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.^a

Infração disciplinar

1- Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização

ou assédio, moral ou sexual;

- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 70.^a

Exercício do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

6- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 72.^a

Procedimento disciplinar

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.^a

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

8- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 73.^a

Decisão

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo,

referidos no número 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na SCML

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através dos seus respectivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3- O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direcção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo

atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direcção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direcção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão sindical com a SCML

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.^a

Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efectivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;

b) As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente, que substituirá o efectivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser esta alteração também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.^a

Garantia de direitos

1- Da integração na carreira de enfermeiro ou nas carreiras/categorias subsistentes de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista previstas no presente acordo não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As carreiras/categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista são remunerados pelas tabelas constantes do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 80.^a

Penosidade, risco e insalubridade

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços

e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.^a

Cláusula 81.^a

Integração salarial

A integração dos trabalhadores enfermeiros nas tabelas salariais constantes do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

a) Integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior;

b) A antiguidade detida na posição salarial de origem releva na nova posição/nível, com a exceção da alínea seguinte;

c) Os trabalhadores enfermeiros posicionados no actual escalão 1 da categoria de enfermeiro, transitam para o nível 0 da nova tabela salarial, reiniciando a contagem de tempo para efeitos de uma futura progressão salarial, mas sem prejuízo da transição para o nível 1 ao fim de seis meses;

d) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial respetiva, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

Cláusula 82.^a

Entrada em vigor

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro inicia-se no nível 0 e, após seis meses de trabalho efetivo com avaliação de desempenho positiva, no nível 1.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 3 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais

I- Enfermeiro:

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar

nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva 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 ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva 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 efetuar 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 projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

II- Enfermeiro em funções de especialista:

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;

b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;

c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;

d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;

e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

III- Enfermeiro em funções de chefia:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo

de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;

b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando 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 de férias;

d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;

e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;

f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;

g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;

h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

III- Enfermeiro em funções de coordenação de equipa:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

a) Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);

b) Colaborar na promoção da formação em serviço;

c) Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;

d) Ser interlocutor na cadeia hierárquica;

e) Prestar assessoria técnica.

ANEXO II

(Cláusula 2.ª, número 2)

NOVAS TABELAS SALARIAIS EM BTE 45 DE 2019 SUBSTITUEM AS AQUI PUBLICADAS

Tabelas salariais e outras prestações patrimoniais

I - TABELAS SALARIAIS

ENFERMEIRO			
Nível	Retribuição base	Regras da tabela	Permanência
0	1.090,00 €	Ingresso	6 meses
1	1.210,00 €	Acesso após avaliação positiva do período experimental	18 meses
2	1.252,71 €		
3	1.386,92 €	Ingresso Enfermeiro contratado para o exercício de função de especialidade devidamente titulada	
4	1.476,40 €		
5	1.610,62 €		
6	1.744,84 €		
7	1.733,65 €		
8	2.112,34 €	Com exceção da progressão do nível 0 para o nível 1, todas as progressões são operadas nos termos da Cláusula 24ª	3 anos em cada Nível
9	2.221,03 €		
10	2.282,11 €		
11	2.437,32 €		
12	2.597,78 €		
13	2.746,24 €		
14	2.900,72 €		

Carreiras/categorias subsistentes (Cláusula 79ª)

Enfermeiro Chefe			
Nível	Retribuição base	Regras da tabela	Permanência
1	1.610,62 €		
2	1.744,84 €		
3	1.879,06 €	Tabela a extinguir quando vagar	3 anos em cada Nível
4	2.058,02 €		
5	2.281,71 €	As progressões são operadas nos termos da Cláusula 24ª	
6	2.594,89 €		
7	2.684,37 €		

Enfermeiro Especialista			
Nível	Retribuição base	Regras da tabela	Permanência
1	1.369,03 €		
2	1.431,66 €		
3	1.565,88 €		
4	1.700,10 €	Tabela a extinguir quando vagar	3 anos em cada Nível
5	1.834,32 €		
6	2.013,28 €	As progressões são operadas nos termos da Cláusula 24ª	
7	2.236,28 €		
8	2.550,15 €		

II - OUTRAS PRESTAÇÕES

Retribuição acessória de horário semanal acrescido (Cláusula 32ª)

Montante	Pagamento / Entrega
26,43% da RB	Processamento mensal, 14 mensalidades

Subsídio de turno (Cláusula 33ª)

Montante	Pagamento / Entrega
Regime de turnos 2 turnos: 15% da RB 3 turnos: 25% da RB	Processamento mensal. Montante calculado a partir da RB. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Retribuição de Isenção de Horário de Trabalho (IHT) (Cláusula 38ª)

Montante	Pagamento / Entrega
Nos termos da lei, com o limite de 25% da RB	Processamento mensal. Montante calculado a partir da RB. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Retribuição acessória e subsídio complementar de função (Cláusula 58ª)

Cargo / Função	Montante	Pagamento / Entrega
Chefia	500 €	Processamento mensal, 14 mensalidades
Especialista	300 €	
Coordenação de Equipa	150 €	Processamento mensal, 12 mensalidades

II - OUTRAS PRESTAÇÕES (cont.)

Subsídio de pensosidade/insalubridade (Cláusula 61ª)

Montante	Pagamento / Entrega
4,49 € / dia	Processamento mensal

Subsídio de refeição (Cláusula 62ª)

Montante	Pagamento / Entrega
4,27 € / dia útil	Processamento mensal

Despesas com transporte e ajudas de custo (Cláusula 63ª)

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 € / Km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do nº 2 da Cláusula 63ª

Escala	Ajudas de custo diárias		Pagamento
	País	Estrangeiro	
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do nº 2 da Cláusula 63ª
RB entre 899,39 € e 1.373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1.373,13 €	62,75 €	148,91 €	

O presente acordo de empresa foi homologado pela De-liberação n.º 186/2016, da sessão ordinária de 14 de abril da mesa da SCML.

O presente acordo de empresa é constituído por 48 (quarenta e oito) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção da última, por conter as assinaturas, e é feito em 2 (dois) exemplares, ficando um na posse da SCML e outro na posse do SEP.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 11 de maio de 2016.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Ricardo Filipe Lourenço Alves Gomes, o vogal da mesa.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Carlos Dias Barata; José Carlos Correia Martins; Jorge Manuel da Silva Rebelo, os membros da direção nacional, na qualidade de mandatários.

Depositado em 14 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 89/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.