

Acordo de Empresa (AE)
Entre O HOSPITAL DA CRUZ VERMELHA PORTUGUESA -
FESAHT– Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
SEP- Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
SIFAP

CAPÍTULO I
ÂMBITO, ÁREA E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª
(Âmbito)

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa, adiante também designado por HCVP, nas atividades prosseguidas pelo Hospital, com o CAE 86100 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele prevista representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange um empregador e 508 trabalhadores.

Cláusula 2ª
(Área)

O presente AE aplica-se no território nacional.

Cláusula 3ª
(Vigência, denúncia e revisão)

1. O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2. O período de vigência do mesmo AE é de 24 meses e o das cláusulas de expressão pecuniária e da tabela salarial é de 12 meses.
3. A denúncia da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária pode ser feita decorridos 10 meses após o início da sua vigência.
4. A denúncia e conseqüente revisão do AE poderá ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes passados 20 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia do clausulado e da matéria salarial.
5. A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também por escrito e fundamentadamente, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.
6. As negociações directas iniciar-se-ão nos 10 dias seguintes à recepção da resposta à proposta apresentada, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.
7. Presume-se que, se uma parte não apresentar contraproposta, aceita a proposta; porém, aceita-se como contraproposta a declaração da vontade de negociar.
- 8 — As remunerações mínimas das tabelas salariais, bem como os acréscimos referidos na cláusula 21.ª e o subsídio diário previsto no n.º 2 da cláusula 33.ª, produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO II
RECRUTAMENTO, ADMISSÃO E CONTRATOS DE TRABALHO

Cláusula 4ª
(Recrutamento)

O recrutamento dos trabalhadores é da competência do HCVP, o qual tem de respeitar as disposições legais previstas neste AE e na lei.

Cláusula 5ª
(Admissão)

1. A idade mínima de admissão no HCVP é de 18 anos.
2. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 seguintes, são condições mínimas de admissão as habilitações literárias e técnicas ou profissionais mínimas exigidas por lei para o desempenho das funções correspondente às categorias profissionais em causa.
3. São administrativos todos os profissionais habilitados com, pelo menos, o 12º ano, excepto se anteriormente já tiverem exercido essas funções no HCVP.
4. Os auxiliares de acção médica e os auxiliares de serviços gerais são profissionais habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado essas funções no HCVP.
5. Além dos documentos comprovativos das suas habilitações literárias e técnicas ou profissionais, deverão os trabalhadores admitidos apresentar nos serviços administrativos competentes do HCVP, no prazo de 15 dias contados da data da sua admissão, os seguintes documentos:
 - a) Fotocópia do seu bilhete de identidade ou da sua certidão de nascimento;
 - b) Fotocópia do seu cartão de contribuinte fiscal.
6. O HCVP deverá submeter os trabalhadores a admitir a exame médico, a efectuar por médico do trabalho ou equiparado.

Cláusula 6ª
(Período experimental)

1. Nos termos do contrato sem termo ou a termo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, nos termos da lei, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.
2. Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não havendo lugar a qualquer indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

Cláusula 7ª
(Contratos de trabalho)

1. Para além dos contratos sem termo (ou celebrados por tempo indeterminado), são admissíveis os contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos da lei.
2. Com a celebração do contrato de trabalho o HCVP cumprirá o disposto no Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro, sobre o dever de informação.

Cláusula 8ª
(Promoção e acesso)

1. As categorias profissionais e respectivas definições de funções constam do anexo I.
2. Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria profissional superior ou a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponda uma retribuição mais elevada.
3. Constitui acesso a nova carreira profissional a mudança para serviço diferente a que corresponda um índice remuneratório imediatamente superior.
4. Para efectuar as promoções dos trabalhadores, o HCVP adotará os seguintes critérios:
 - a) Nível de habilitações literárias e profissionais;
 - b) Experiência profissional na correspondente área funcional;
 - c) Assiduidade;
 - d) Esforço pessoal, capacidade individual e competência para determinada função (elementos que serão fornecidos anualmente pelos responsáveis dos serviços quando avaliarem os seus trabalhadores);
 - e) Antiguidade na carreira profissional;
 - f) Antiguidade no HCVP;
 - g) Formação profissional complementar.

5. As categorias profissionais que envolvam funções de chefia, nas carreiras de enfermagem e de técnico de diagnóstico e terapêutica, só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

6. Na verificação da assiduidade para efeitos de promoção, prevista na alínea c) do n.º 2, as ausências ocorridas por motivo de maternidade, acidente de trabalho, greve e actividade sindical são havidas como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 9ª

(Avaliação dos trabalhadores)

O HCVP, sempre que proceda a avaliação dos trabalhadores, elaborará um regulamento para o efeito, sem prejuízo da aplicação dos regimes dos anexos deste AE.

Cláusula 10ª

(Ingresso nas carreiras profissionais)

1. Todos os trabalhadores do HCVP serão classificados nas categorias previstas no presente AE constantes dos anexos respectivos.
2. A progressão nos diversos índices remuneratórios será feita após um período de 3 anos no índice anterior.
3. A progressão de escalão é feita com a passagem do escalão inferior para o superior.

Cláusula 11ª

(Regime de comissão de serviço)

1. É permitido o exercício de funções em comissão de serviço para as categorias de direcção, de coordenação/chefia e secretariado, o qual está obrigatoriamente sujeito a forma escrita.
2. A comissão de serviço terá a duração mínima de 3 anos, podendo ser renovada uma ou mais vezes se a mesma não for feita caducar até 60 dias antes do prazo do seu término; no entanto, a primeira comissão poderá cessar por decisão unilateral de uma das partes nos primeiros 12 meses de vigência.
3. A remuneração dos trabalhadores em regime de comissão de serviço será a que vigorar para a respectiva categoria profissional segundo o índice devido pela antiguidade do Hospital, acrescido de 20% a título de isenção de horário de trabalho enquanto desempenhar as funções, nos termos previstos na cláusula relativa à isenção de horário de trabalho.
4. Cessando a contratação de serviço, os trabalhadores que já pertenciam ao quadro de pessoal do HCVP regressarão à categoria que detinham anteriormente, sem prejuízo da contagem de antiguidade para efeitos de carreira.

Cláusula 12ª

(Mapas de pessoal)

O HCVP enviará o mapa dos quadros de pessoal ao seu serviço de acordo com a lei, durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados do mês anterior, às seguintes entidades:

- a) À delegação do IDICT;
- b) Aos sindicatos outorgantes em que estejam filiados os trabalhadores.

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 13ª

(Deveres da entidade patronal)

1. O HCVP deve:
 - a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;

- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos e instituições de segurança social;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou desconto nas férias.

2. Para os profissionais de enfermagem o HCVP está obrigado ao cumprimento do disposto nos Decretos-Leis n.º s 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

Cláusula 14ª **(Deveres do trabalhador)**

1. O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o HCVP;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do HCVP;
- g) Manter sigilo de todos os factos e informações relativos aos doentes;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. O dever e obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto as normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

3. Os enfermeiros estão ainda obrigados ao cumprimento do disposto nos Decretos-Leis n.º s 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

Cláusula 15ª **(Garantias dos trabalhadores)**

1. É proibido ao HCVP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando, precedendo autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste AE;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
2. A prática pelo HCVP de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada neste acordo ou na lei.
3. Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.
4. Aos profissionais de enfermagem são garantidos os direitos previstos nos Decretos-Leis n.º s 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 16ª

(Organização do trabalho)

1. Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE compete ao HCVP fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, contratá-lo e orientá-lo.
2. Os horários são organizados de forma a garantir sempre 2 dias de descanso por semana, em regra ao sábado e ao domingo.
3. O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob regime de laboração contínua.
4. No trabalho prestado por turnos, os enfermeiros têm direito a um intervalo mínimo de 30 minutos para refeição, o qual é considerado, para todos os efeitos, como serviço prestado.
5. A organização dos turnos prevê um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a 20 minutos nem superior a 2 horas semanais, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.
6. Para efeitos de organização dos turnos, considera-se a segunda-feira como 1º dia da semana.
7. Os horários não podem ser alterados com antecedência inferior a 7 dias, salvo com prévio e expresse acordo do trabalhador ou em situações de comprovada emergência.
8. O trabalhador poderá recusar a alteração de horário que lhe acarrete prejuízo sério, o qual deve ser indicado por escrito.
9. Todos os feriados são obrigatoriamente considerados na organização dos turnos, mesmo quando o funcionamento dos serviços não permitir o respectivo gozo no próprio dia.
10. Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 17ª

(Horário de trabalho)

1. Compete ao HCVP estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e convencionais.
2. 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.

Cláusula 18ª

(Período normal de trabalho semanal)

1. Os períodos normais de trabalho semanal a praticar no HCVP são os seguintes:
 - 1.1. Para enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica e técnicos superiores de saúde – 35 horas;
 - 1.2. Para os trabalhadores administrativos e de informática – 36 horas;
 - 1.3. Para os restantes trabalhadores – 40 horas;
 - 1.4. Para os educadores – 25 + 5 horas;
2. No período normal de trabalho não se encontra incluído o tempo das refeições.
3. No caso de não haver interrupção para refeições entende-se de meia hora o tempo para tal, sendo este considerado como tempo efectivo para cálculo do período diário de trabalho.
4. O regime de trabalho a tempo parcial implica a prestação de, pelo menos, 20 horas semanais de trabalho, sendo a remuneração base e outros acréscimos remuneratórios devidos em termos directamente proporcionais ao tempo de serviço prestado. A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo completo ou deste àquele só pode fazer-se com o acordo das partes, devendo este ser reduzido a escrito.

Cláusula 19ª

(Isenção de horário de trabalho)

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, por decisão da direcção do HCVP, os trabalhadores que nisso acordem e exerçam cargos de direcção e de chefia e outros profissionais para os quais, comprovadamente, tal isenção se justifique.
2. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio de 20%, calculado sobre a remuneração base mensal, sendo também pago na retribuição de férias e nos subsídios de férias e de Natal.
3. Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 20ª

(Trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, com as excepções previstas na lei.
2. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 75% da retribuição normal.
3. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com os seguintes acréscimos:
 - a) 100% da retribuição no período normal de trabalho até às 20 horas;
 - b) 125% da retribuição normal entre as 20 e as 23 horas;
 - c) 150% da retribuição normal entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
4. O trabalho suplementar prestado ao serviço do HCVP mas fora das respectivas instalações, designadamente em brigadas móveis, é remunerado com um acréscimo de 200% da retribuição.
5. A prestação de trabalho suplementar deverá ser prévia e expressamente determinada pelo HCVP, salvo nos casos em que o trabalho tiver de continuar ao serviço para além do seu período normal por não ter sido substituído no turno, devendo neste caso ser informada a direcção do Hospital logo que possível.
6. O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado dá direito a um dia de descanso nos oito dias seguintes.
7. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e em dia feriado dá direito ao descanso compensatório previsto na lei.

Cláusula 21ª

(Trabalho em regime de turnos)

1. Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos não poderão exceder o limite máximo diário de 8 horas de trabalho.
2. Os trabalhadores que prestam serviço por turnos não poderão abandonar o serviço sem ser assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida no período máximo de um turno.
3. Os trabalhadores sujeitos a horários por turnos têm direito a um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal quando o seu trabalho for executado em período nocturno e também das 13 às 20 horas de sábados e das 8 às 20 horas de domingos e feriados.
4. O trabalho efectuado entre as 20 horas de sábado e as 8 horas de domingo e até às 24 horas de domingo ou feriado terá um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 22ª

(Trabalho nocturno)

1. Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50%.

Cláusula 23ª

(Interinidade de funções e substituições temporárias)

1. Entende-se por interinidade de funções e substituição temporária de trabalhador do HCVP.
2. A substituição ocorre por nomeação da administração quando se verifique a ausência ou impedimento do respectivo titular e apenas poderá concretizar-se mediante a anuência do trabalhador substituto.
3. O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de 180 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se ocorrerem circunstâncias que se justifiquem.
4. O trabalhador interino receberá um suplemento à sua retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a da categoria do trabalhador substituído.
5. Quando o trabalhador substituído exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.
6. É vedado ao HCVP manter a interinidade de funções logo após o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 24ª

(Intervalo entre períodos diários de trabalho)

O intervalo entre o termo de um período normal de trabalho diário e o início do período normal de trabalho diário seguinte não poderá ser inferior a 12 horas, salvo se entre o trabalhador e o HCVP for acordado um intervalo de menor duração; nos casos em que haja prestação de trabalho suplementar o intervalo será no mínimo de 10 horas.

Cláusula 25ª

(Intervalos nos horários dos trabalhadores administrativos e de informáticos)

1. Para os trabalhadores administrativos e de informática haverá um intervalo no período diário de trabalho não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas.
Nos trabalhos com ecrã, os trabalhadores têm direito a um descanso de 10 minutos por cada período de 2 horas de trabalho.
2. Para os trabalhadores administrativos e de informática o período normal de trabalho semanal referido no n.º 1 da cláusula 18ª é obrigatoriamente distribuído por 5 dias em cada semana.

Cláusula 26ª

(Transferência de carreira e mudança de serviço)

1. A transferência de um trabalhador de uma carreira profissional para outra só poderá efectuar-se com a sua concordância por escrito e desde que possua os requisitos constantes deste AE para ingresso na nova carreira profissional.
2. As transferências temporárias de um trabalhador de uma carreira profissional para outra, por necessidade imperiosa de serviço e devidamente justificada, não podem exceder o período de 120 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo escrito do trabalhador e desde que este preencha os requisitos habilitacionais e profissionais constantes deste AE para desempenhar funções nesta carreira.
3. A transferência só poderá ser feita para categorias profissionais de remuneração base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.
4. A mudança de serviço de um trabalhador pode ser efetuada pela direção do HCVP sob proposta dos responsáveis pela área de gestão ou pela área clínica ou por iniciativa do enfermeiro-director ou por solicitação do próprio trabalhador mediante requerimento devidamente fundamentado, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, alteração da sua categoria profissional e as suas novas funções se enquadrem no objeto do contrato de trabalho.

CAPÍTULO V **RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO E ABONOS**

Cláusula 27ª **(Remunerações)**

As remunerações base mínimas mensais são as que resultam das grelhas salariais constantes do anexo I.

Cláusula 28ª **(Retribuição)**

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Para efeitos deste AE, entende-se por:
 - a) *Retribuição* – a remuneração base mensal, o valor devido pelo trabalho prestado por turnos e as refeições;
 - b) O trabalho nocturno será considerado na retribuição se tiver carácter regular e periódico;
 - c) É excluído da retribuição o abono para falhas e a remuneração por trabalho suplementar;
 - d) *Remuneração anual* – a remuneração igual a 14 vezes a última remuneração mensal.
4. A fórmula do cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$RH = \text{Retribuição Mensal} \times 12 / 52 \times \text{Período normal de trabalho semanal}$$

Cláusula 29ª **(Subsídio de Natal)**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição, que será pago até 15 de Dezembro de cada ano.
2. No ano de admissão os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional ao número de meses e dias de serviço prestado que completarem até 31 de Dezembro.
3. Na cessação do contrato individual de trabalho, ou suspensão, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, este em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação ou suspensão do contrato.

Cláusula 30ª

(Subsídio de férias)

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

Cláusula 31ª

(Retribuição durante as férias)

1. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.
3. Quando a retribuição mensal referida no número anterior for composta por um valor variável resultante do trabalho por turnos, este é fixado em 20% da remuneração base mensal do trabalhador, a pagar na retribuição das férias de cada ano e respectivo subsídio.
4. A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 50ª não implica a redução correspondente na retribuição de férias.

Cláusula 32ª

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores que exerçam funções de cobrador, caixa ou outras que impliquem pagamentos ou recebimentos e tenham à sua guarda e responsabilidade valores ou dinheiro têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração base mensal.
2. O abono mencionado no número anterior deixará de ser pago logo que o trabalhador deixe de exercer as funções a que se refere.

Cláusula 33ª

(Refeições)

1. A todos os trabalhadores abrangidos por este AE é garantido o direito às refeições em espécie, servidas no HCVP, quando compreendidas no seu horário de trabalho.
- 2 — **As refeições em espécie referidas no n.º 1, por opção do trabalhador, podem ser substituídas por um subsídio diário de € 6,50.**
3. O Hospital assegurará que o preço da refeição a pagar pelo trabalhador no refeitório nunca será superior ao valor do subsídio de refeição que lhe é pago pelo HCVP.
4. Sempre que o trabalhador opte por substituir a alimentação em espécie pelo recebimento do subsídio referido no n.º 2, este regime vigorará pelo prazo de 6 meses.
5. Têm direito ao pequeno-almoço os trabalhadores que terminem ou iniciem o seu período de trabalho às 8 horas.
6. Se existir prolongamento do horário normal de trabalho ou prestação de trabalho suplementar superiormente autorizado que abranja períodos que compreendam os horários das refeições, os trabalhadores em exercício de funções terão direito às mesmas em espécie.

Cláusula 34ª

Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal e no estrangeiro

1. As despesas de deslocação e representação de qualquer trabalhador quando se desloque em serviço, devidamente autorizado, são por conta do HCVP, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo valores a estabelecer caso a caso pela direcção do HCVP.
2. O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis.
3. Para além do previsto no n.º 1 desta cláusula, o HCVP reembolsará os trabalhadores das despesas extraordinárias devidamente comprovadas, necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

CAPÍTULO VI
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Secção I

Descanso semanal

Cláusula 35ª

(Descanso semanal)

1. Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a 2 dias consecutivos de descanso semanal.
2. Todos os trabalhadores que não pratiquem trabalho por turnos ou folgas rotativas terão como dias de descanso semanal o sábado e o domingo, salvo acordo escrito das partes.
3. Os restantes trabalhadores terão como descanso semanal o que resultar dos respectivos turnos, tendo sempre em atenção o disposto no n.º 1 desta cláusula, assegurando-se que, sempre que possível uma vez por mês ou, pelo menos de sete em sete semanas, o descanso semanal coincida com o sábado e o domingo.
4. Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Secção II

Feriados

Cláusula 36ª

(Feriados)

São feriados:

- * 1 de Janeiro;
- * Terça-feira de Carnaval;
- * Sexta-feira Santa;
- * Domingo de Páscoa
- * 25 de Abril;
- * 1 de Maio;
- * Corpo de Deus (festa móvel);
- * 10 de Junho;
- * 13 de Junho (feriado municipal);
- * 15 de Agosto;
- * 5 de Outubro;
- * 1 de Novembro;
- * 1 de Dezembro;
- * 8 de Dezembro;
- * 25 de Dezembro.

Secção III

Férias

Cláusula 37ª

(Direito a férias)

1. Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 50ª.
3. O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 38ª

(Aquisição do direito a férias)

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2. Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 meses completos de serviço efectivo.
3. Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 9 dias úteis.

Cláusula 39ª

(Duração do período de férias)

O período anual de férias é de 23 dias úteis.

Cláusula 40.ª

Majoração de férias

- 1 — A duração do período de férias prevista na cláusula anterior é aumentada de um dia.
- 2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, nos seguintes termos:
 - a) Dois dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.
- 3 — O aumento da duração das férias previsto nos números anteriores não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 41ª

(Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo)

1. Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.
2. Para efeito de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 42ª

(Marcação do período de férias)

1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o HCVP e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, caberá ao HCVP a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
3. No caso previsto no número anterior, o HCVP só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
4. As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e o HCVP e desde que salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 10 dias úteis consecutivos.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do HCVP deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 43ª

(Alteração de marcação do período de férias)

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado

pelo HCVP dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 44ª

(Doença no período de férias)

1. Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que o HCVP seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1º trimestre do ano imediato.

3. A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo solicitado aos serviços de segurança social.

Cláusula 45ª

(Acumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2. Não se aplica o disposto no n.º anterior, podendo as férias ser gozadas no 1º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas nesta, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao HCVP ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3. Os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o HCVP.

Secção IV

Faltas

Cláusulas 46ª

(Faltas)

1. Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3. Para os efeitos do disposto no n.º anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4. Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 47ª

(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, os quais poderão acrescer às férias;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegados sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
 - e) As motivadas por impossibilidade devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As prévias ou posteriormente autorizadas pelo HCVP;
 - g) 5 dias consecutivos por altura do nascimento de filhos.
3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
4. Nos termos previstos no n.º 2, alínea e), desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 48ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1º grau da linha directa;
- b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2º grau da linha colateral, bem como as pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 49ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
3. Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 dias interpolados num período de 1 ano;
 - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.
4. No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da apresentação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, poderá o HCVP recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 50ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1. As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinarem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador 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 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias do ano de admissão.

3. Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 51^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.
2. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao HCVP logo que possível.
3. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
4. O HCVP pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

Cláusula 52^a

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador se encontra impedido de comparecer ao serviço por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.
2. Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se no HCVP, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 53^a

(Licença sem retribuição)

O HCVP pode conceder ao trabalhador licença sem retribuição a pedido deste.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 54^a

(Poder disciplinar)

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pelo HCVP e pressupõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.
2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 55^a

(Sanções aplicáveis)

1. Dentro dos limites da lei e da harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
 - d) Despedimento sem qualquer indemnização.
2. A sanção disciplinar terá de ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.
3. A suspensão do trabalho por infracção não pode exceder 12 dias e em cada ano civil 60 dias.

Cláusula 56^a

(Despedimento promovido pela entidade empregadora (justa causa de despedimentos))

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constitui justa causa de despedimento.
2. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores do HCVP;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do HCVP;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do HCVP;
 - f) Prática intencional, no âmbito do HCVP, de actos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito do HCVP, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduções anormais de produtividade;
 - m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 57ª

(Processo disciplinar)

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o HCVP comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
2. Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da comunicação e da nota de culpa.
3. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.
4. O trabalhador dispõe de 5 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.
5. O HCVP, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias referidas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.
6. O HCVP não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.
7. Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia, integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
8. Decorrido o prazo referido no número anterior, o HCVP dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9. Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10. A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11. A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969.

12. Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este 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.

Cláusula 58ª

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1. Com a notificação da nota de culpa pode o HCVP suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2. A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 59ª

(Ilicitude do despedimento)

1. O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;
- d) A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

2. O processo só pode ser considerado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da Cláusula 57ª;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.º s 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 56ª.

Cláusula 60ª

(Efeitos de ilicitude)

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, o HCVP será condenado:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2. Da importância calculada nos termos da alínea a) do n.º anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferido pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.
3. Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 1 mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61ª

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 14ª;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e segurança social;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º anterior, ou até 1 ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já, então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 62ª

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.
2. Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 da cláusula 60ª.
3. Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

PRESTAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ESPECIAIS

Cláusula 63ª

Maternidade/paternidade

1. É concedido a todos os trabalhadores o direito a uma licença de 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto; os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
2. No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no n.º anterior será de 30 dias.
3. Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.
4. Durante este período será paga ao trabalhador com mais de 3 anos de serviço a diferença entre a sua remuneração efectiva e o subsídio previsto pelos esquemas de segurança social.
5. Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a dispor de 2 horas diárias para amamentação até que a criança complete 12 meses; sendo aleitação, o direito pode ser exercido pelo pai ou pela mãe.

6. Poderá ser concedido aos trabalhadores que o requeiram e sem prejuízo da continuidade de serviço, regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado.
7. As trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, exames ou tratamentos médicos pelo tempo e número de vezes necessário, devendo obter as consultas, exames ou tratamentos, sempre que for possível, fora do horário normal de trabalho. Quando a consulta, exame ou tratamento só for possível dentro do horário normal de trabalho, pode ser exigido à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância.
8. Para além dos trabalhos proibidos e condicionados definidos na lei, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou à exposição a condições ambientais nocivas para a saúde, sem prejuízo do desempenho de tarefas diferentes das habituais desde que não desaconselháveis.
9. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos, devendo fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como de que o outro progenitor tem actividade profissional e, ainda, se for caso disso, apresentar declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança a cargo ou à sua guarda comprovativa do não exercício por estes do mesmo direito.
10. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados, devendo a justificação das faltas ser feita mediante declaração de internamento passada pelo respectivo estabelecimento hospitalar pelo responsável clínico.
11. O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de 6 meses, prorrogáveis até ao limite máximo de 2 anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento e assistência.
12. A assistência a filhos, adoptados ou enteados menores de 3 anos rege-se pelo estabelecido na lei geral.

Cláusula 64ª

Trabalhador-estudante

~~Aos trabalhadores — estudantes é aplicado o disposto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.~~

CAPÍTULO IX

ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Cláusula 65ª

Actividade sindical no HCVP

No exercício legal das suas atribuições, reconhece-se aos sindicatos e aos trabalhadores os tipos de actuação previstos na lei, tais como:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior do HCVP, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de associações ou comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos;
- d) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações para o exercício das funções de delegados e comissões sindicais;
- e) Realizar reuniões durante o horário de trabalho normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei, desde que convocadas nos termos da lei e assegurando o regular funcionamento dos serviços do Hospital;

- f) Afixar no interior do HCVP e em local apropriado reservado para o efeito informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- g) Os representantes sindicais dos trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o conhecimento do sindicato.

Cláusula 66ª

Quotização sindical

1. O HCVP fica obrigado a proceder ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.
2. O trabalhador terá sempre garantido o direito de rectificação ou anulação do sistema previsto no número anterior.
3. Até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita a quotização o HCVP enviá-lo-á ao respectivo sindicato.

CAPÍTULO X

DIREITOS SOCIAIS

Cláusula 67ª

Fundo de auxílio de emergência do pessoal

O fundo de auxílio de emergência do pessoal constituído pelo HCVP dispõe de plafond permanente de 9.975,96 €, que deverá ser utilizado nos seguintes moldes:

- a) Empréstimos anuais até ao montante de 500,00 € por trabalhador, para recorrer a situações de manifesta e comprovada emergência, a amortizar entre 6 a 10 prestações mensais;
- b) Em casos especiais, tais como para ocorrer a despesas de internamento de familiares, pode este montante ser elevado;
- c) Para qualquer das situações referidas deverá o trabalhador apresentar pedido fundamentado por escrito ao Serviço dos Recursos Humanos, que o analisará e apresentará a despacho da direcção do HCVP.

Cláusula 68ª

Complemento do subsídio de doença

1. Nos 3 primeiros dias e até ao limite de 9 dias por ano, correspondentes ao período por doença, o HCVP pagará a todos os trabalhadores ao seu serviço a respectiva remuneração.
2. Nos dias subsequentes, os trabalhadores ficarão abrangidos pelo regime geral de protecção na doença e correspondente subsídio através da segurança social.
3. O HCVP poderá, se assim o entender, diligenciar junto dos serviços de segurança social no sentido de verificar e confirmar a situação de doença de qualquer trabalhador ao seu serviço.
4. O HCVP obriga-se a pagar aos trabalhadores em caso de doença comprovada um complemento do subsídio de doença correspondente à diferença entre o quantitativo pago pela segurança social e a respectiva remuneração mensal líquida até 60 dias por ano nas seguintes condições:
 - a) O HCVP pode mandar confirmar a doença;
 - b) Não se confirmando a doença, fica o HCVP desobrigado do pagamento do respectivo complemento de subsídio de doença.
5. O período referido no número anterior não releva para as situações de doenças infecto-contagiosas, SIDA e internamento hospitalar contando-se, neste caso, todo o tempo para efeitos de pagamento do complemento do subsídio de doença.

Cláusula 69ª

Assistência hospitalar

1. Em caso de necessidade de assistência hospitalar, os trabalhadores terão direito a essa assistência no HCVP, nas seguintes condições:

- a) O internamento de qualquer trabalhador do HCVP poderá apenas ser autorizado em função da proposta fundamentada do médico responsável pela saúde ocupacional, dirigida à direcção;
 - b) Nas situações de reconhecida urgência é dispensada a apreciação prévia, cabendo ao médico responsável pela saúde ocupacional inteirar-se da situação e proceder de acordo com as circunstâncias, averiguando nomeadamente se a situação correspondia a qualquer quadro clínico de urgência;
 - c) Nestes casos, o HCVP subsidiará integralmente o internamento do trabalhador até 10 dias. Para além desse prazo e até 20 dias o trabalhador suportará 20% dos valores diários e 40% a partir do 20º dia, salvo parecer e proposta em contrário do médico responsável pela saúde clínica, a submeter à apreciação da administração do HCVP. Esta decidirá em função da gravidade da doença, número de internamentos anteriores e nível de remuneração do trabalhador.
 - d) Considera-se como custo de internamento a suportar pelo HCVP o internamento em quarto semi-privado. Todos os extras, enfermagem privativa e honorários clínicos serão suportados pelo trabalhador;
 - e) Ao HCVP competirá a decisão de marcação de quarto e sua atribuição consoante as disponibilidades do momento e a urgência da situação, comunicada pelo médico responsável pela saúde ocupacional;
 - f) A realização de exames complementares de diagnóstico deverá sempre ficar condicionada a requisição do Serviço Nacional de Saúde emitida pelo médico responsável pela saúde ocupacional, único com competência para esse efeito;
 - g) Nos casos de internamento para parto torna-se necessário que a funcionária tenha uma antiguidade superior a 3 anos no HCVP e seja trabalhadora efectiva ou nos casos autorizados pelo director do HCVP para poder beneficiar das regalias referidas;
 - h) Aos cônjuges e descendentes directos dos trabalhadores será concedido um desconto de 10% no bloco operatório e de 15% no internamento sobre os valores das diárias.
2. Relativamente aos acompanhamentos do trabalhador internado, quando se exija a sua presença no Hospital, em caso de extrema necessidade, o trabalhador nada terá a suportar.
3. Entende-se por extras, referidos na alínea d) no n.º 1, tudo aquilo que nada tenha a ver com o tratamento.

Cláusula 70ª

Saúde e higiene

1. Os trabalhadores serão instalados pelo HCVP em locais de trabalho dotados de condições de saúde e higiene.
2. As instalações de trabalho, vestiários, sanitários e outras assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente limpos e conservados.
3. Salvo razões especiais e sem inconvenientes para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.
4. Sempre que o HCVP proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes do decorrido o período de 48 horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.
5. A evacuação e a distribuição do lixo e desperdícios serão efectuadas de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.
6. Será assegurada a eliminação de químicos voluteáveis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.
7. É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.
8. Deve ser garantida a existência nos locais anteriormente definidos de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora, temperatura e humidade.
9. Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

Cláusula 71^a

Segurança no trabalho

1. Todas as instalações do HCVP deverão dispor de condições de segurança e prevenção.
2. O HCVP identificará, no prazo de 90 dias, os postos de trabalho que envolvam exposições frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.
3. A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e da cobertura estabelecida para acidente de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 72^a

Condições de trabalho

As medidas de protecção e segurança contra radiações ionizantes, gases anestésicos, medicamentos citostáticos e outros agentes lesivos químicos, físicos e biológicos deverão ser tomadas em função do grau de risco e devem comportar, nomeadamente, formação e informação, medidas limitativas da exposição às radiações, organização da vigilância de saúde, bem como organização e manutenção de processos e registos adequados.

Cláusula 73^a

Locais de trabalho de risco

Os locais de trabalho com risco profissional e penosidade acrescidos terão de ter todas as condições necessárias para atenuar os efeitos negativos na saúde dos trabalhadores.

Cláusula 74^a

Apoio à infância

1. O HCVP pagará a todos os trabalhadores que tenham filhos até aos 5 anos, ou até à entrada na pré-escola, um subsídio de creche ou infantário no valor entre 15% e 30% do salário mínimo nacional, enquanto suportarem esses estabelecimentos e desde que o rendimento do trabalhador não seja superior a três vezes o salário mínimo nacional.
2. Aos trabalhadores que tinham os filhos na creche do HCVP em 1 de Junho de 2000 ser-lhe-á pago o valor que resulte entre o valor pago na creche do Hospital e o valor suportado na nova creche/infantário.
3. Com prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, sempre que situações económicas precárias exijam, serão admitidos apoios complementares, aos valores acima referidos.

Cláusula 75.^a

Subsídio de nascimento e casamento

- 1 — Por nascimento de filho, o HCVP atribuirá ao trabalhador um subsídio de € 73,50.
- 2 — Pelo casamento de qualquer trabalhador, o HCVP pagará um subsídio de € 73,50.
- 3 — Os subsídios referidos apenas serão atribuídos aos trabalhadores com vínculo definitivo ao HCVP e a sua atribuição depende de pedido documentado a apresentar pelo trabalhador à direcção através do Serviço de Recursos Humanos.

Cláusula 76^a

Formação profissional

1. O HCVP proporcionará aos trabalhadores, sempre que tal seja possível, a frequência de cursos de formação e aperfeiçoamento adaptados às tarefas que realizam.
2. A iniciativa de frequentar cursos de formação e aperfeiçoamento ou participar em congressos ou seminários deverá pertencer à direcção do HCVP ou por iniciativa do próprio trabalhador, que, para o efeito, apresentará uma proposta à hierarquia.

3. A frequência de qualquer curso, seminário ou congresso que se realize no país ou no estrangeiro ficará dependente de autorização de um director do HCVP ou das seguintes condições:

- a) A ausência do trabalhador não deverá provocar qualquer perturbação no serviço de que depende, devendo os responsáveis pela área da gestão ou clínica no parecer que emitirem garantir que o serviço fica assegurado;
- b) A frequência do curso, seminário ou congresso deve ser comprovada por documentos, que serão entregues no Serviço de Recursos Humanos;
- c) O trabalhador terá um prazo de 30 dias após a conclusão do curso, seminário ou congresso para apresentar um relatório sucinto à direcção do HCVP sobre a acção de formação que frequentou;
- d) Deverá ser entregue no Serviço de Recursos Humanos cópia do certificado de frequência ou aproveitamento, quando existir, de qualquer acção de formação que o trabalhador frequente;
- e) As despesas de inscrição, transporte e alojamento, quando existirem, poderão ser autorizadas pela direcção do HCVP, mas ficarão condicionadas pela entrega do relatório referido na alínea c), quando a acção de formação for solicitada pelo trabalhador.

Cláusula 77ª

Seguro de responsabilidade civil

1. O HCVP, para cobrir responsabilidade civil dos seus trabalhadores, relativamente à sua actividade profissional, contratará um seguro de responsabilidade civil, no valor de 498.797,90 €, o qual dará cobertura nas condições previstas na apólice.
2. Aos trabalhadores com um vencimento até 3 salários mínimos mensais o HCVP assegurará o pagamento da franquia.

Cláusula 78ª

Fundo de pensões

Logo que existam condições económicas e financeiras, o HCVP iniciará negociações com os sindicatos com vista à constituição de um fundo de pensões que assegure aos seus trabalhadores uma pensão complementar de reforma.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 79ª

Regime de transição

1. Aos trabalhadores que até à data da entrada em vigor da presente convenção, não tenham transitado para as novas carreiras, continuarão a ser-lhes aplicadas as carreiras, grelhas e índices constantes do AE agora revogado.
2. As carreiras, grelhas e índices referidos no número anterior serão extintos à medida que cessem os contratos de trabalho dos trabalhadores que as integravam.
3. Os índices 100 das grelhas salariais referidas nos números anteriores serão actualizados nos termos dos índices que vigorem nas grelhas criadas ao abrigo das novas carreiras, nos termos do anexo II.
4. O tempo de serviço detido no escalão em que o trabalhador se encontrava posicionado conta para efeitos de progressão na nova carreira.

Cláusula 80ª

Carácter globalmente mais favorável

O presente AE é globalmente mais favorável que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que substitui, publicado no BTE, 1ª série, nº 14, de 15 de Abril de 2001 e nº 30, de 15 de Agosto de 2002.

ANEXO I

1 – Categorias profissionais, definição de funções e grelhas salariais

A) Direcção e coordenação

B) Técnicos superiores de saúde

C) Informáticos

D) Administrativos

E) Auxiliares

E.1) Auxiliares de acção médica

E.2) Auxiliar de serviços gerais

E.3) Auxiliares de diagnóstico e terapêutica

F) Telefonistas

G) Motoristas

H) Porteiros

J) Técnicos de diagnóstico e terapêutica

L) Carreira de Enfermagem

I – Categorias profissionais

A carreira de enfermagem integra duas categorias: a de enfermeiro e a de enfermeiro assistente.

A cada categoria correspondem funções próprias e diferenciadas pela sua natureza, âmbito e nível remuneratório, de acordo com a tabela salarial constante do anexo I.

Conteúdo funcional

1. Ao enfermeiro compete:

- a) Colher dados, elaborar o plano de cuidados e executar cuidados de enfermagem planeados, avaliando os cuidados prestados com base no referencial teórico de enfermagem de Virgínia Henderson;
- b) Prestar cuidados de enfermagem com o respeito pela vida, pela dignidade humana e pela saúde, adoptando todas as medidas que visem melhorar a qualidade dos cuidados e serviços de enfermagem;
- c) Integrar o internamento hospitalar e a reparação de alta, no planeamento e na execução dos cuidados de enfermagem ao indivíduo e à família;
- d) Participar activamente no tratamento dos doentes, no enquadramento do processo terapêutico definido, promovendo e desenvolvendo medidas que visem o seu rápido e qualitativo restabelecimento;
- e) Proceder aos registos inerentes ao exercício da profissão, garantindo continuidade e qualidade na assistência ao doente e à família, atendendo à especificidade do processo clínico dos doentes;

- f) Utilizar indicadores que lhe permitam, assim como à equipa de enfermagem, a avaliação sistemática das mudanças verificadas na situação de saúde do utente, sugerindo ou introduzindo as medidas correctivas julgadas necessárias, dentro das áreas da sua competência;
 - g) Contribuir para a promoção e manutenção de boas relações interpessoais na equipa de saúde;
 - h) Colaborar na integração dos enfermeiros na unidade de cuidados, de acordo com as orientações estabelecidas;
 - i) Colaborar activamente na formação em serviço do pessoal de enfermagem e outro pessoal da unidade de cuidados;
 - j) Colaborar na coordenação de equipas de enfermagem na prestação de cuidados;
 - k) Participar nas acções que visem a articulação com os cuidados de saúde primários e os cuidados de saúde diferenciados;
 - l) Realizar ou colaborar em trabalhos de investigação, visando a melhoria dos cuidados de enfermagem;
 - m) Utilizar os resultados de estudos e de trabalhos de investigação para a melhoria dos cuidados de enfermagem;
 - n) Exercer a profissão de enfermagem com os adequados conhecimentos científicos e técnicos, mantendo a actualização contínua dos seus conhecimentos, sem esquecer a formação permanente e aprofundada nas ciências humanas;
 - o) Respeitar o código deontológico e o Regulamento do Exercício da Profissão de Enfermeiro.
2. Ao enfermeiro assistente compete executar as funções anteriormente apresentadas e ainda as seguintes:
- a) Prestar cuidados de enfermagem que requeiram um nível mais aprofundado de conhecimentos e competências, actuando diferenciadamente em situações de crise ou risco;
 - b) Definir indicadores que lhe permitam, assim como à equipa de enfermagem, a avaliação sistemática das mudanças verificadas na situação de saúde do utente, introduzindo as medidas correctivas julgadas necessárias;
 - c) Responsabilizar-se pelo cumprimento do programa de integração dos enfermeiros no Hospital e na unidade de cuidados, de acordo com as orientações e elaborar as alterações identificadas como necessárias, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
 - d) Emitir pareceres sobre localização, instalações e equipamento, pessoal e organização da unidade prestadora de cuidados, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
 - e) Colaborar na determinação de custos/benefícios na área de prestação de cuidados;
 - f) Colaborar na identificação de mecanismos que garantam a utilização correcta dos recursos e controlo dos gastos efectuados, em articulação com o coordenador da unidade de cuidados;
 - g) Participar pela concretização do programa/projectos de formação do pessoal de enfermagem e outro pessoal;
 - h) Elaborar o relatório de actividades de formação em serviço, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
 - i) Colaborar na elaboração, na definição ou actualização de normas e critérios para a prestação de cuidados de enfermagem em articulação com o enfermeiro-coordenador;
 - j) Responsabilizar-se pela implementação de métodos de trabalho que favoreçam um melhor nível de desempenho do pessoal de enfermagem e garantia da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;
 - k) Colaborar activamente no processo de avaliação do pessoal de enfermagem e outro pessoal da unidade de cuidados, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
 - l) Colaborar na concretização das políticas ou directivas emanadas pelo órgão de gestão do Hospital;
 - m) Promover boas relações interpessoais na equipa de saúde.
3. A nomeação para as funções do cargo de enfermeiro-coordenador é da responsabilidade do conselho de administração do Hospital, sob proposta do enfermeiro-director.

4. As funções para o cargo referido no número anterior só podem ser desempenhadas por enfermeiros (profissionais de enfermagem), que estejam inseridos na categoria de enfermeiro assistente da carreira de enfermagem.
5. A nomeação para o cargo de enfermeiro-coordenador é inicialmente para um período de 3 anos, findos os quais a nomeação se processará automaticamente por cada ano, salvo disposição em contrário da parte do conselho de administração e por proposta do enfermeiro-director, com aviso prévio de 3 meses e baseado em processo avaliativo contínuo e fundamentado.
6. A remuneração base para o cargo de enfermeiro-coordenador corresponderá ao escalão onde estiver inserido na categoria de enfermeiro assistente, acrescido de 20%; deixando de exercer as funções de coordenador, permanecerá no escalão correspondente, mas deixará de usufruir do acréscimo de vencimento referido.
7. Aos enfermeiros que exerçam o cargo de enfermeiro-coordenador, e apenas e exclusivamente enquanto no exercício das funções inerentes ao cargo, é aplicado o regime de disponibilidade a que corresponde um acréscimo de vencimentos de 40% do vencimento base.
8. O regime de disponibilidade referido implica a isenção de horário e a renúncia a qualquer outras actividades profissionais remuneradas para além das que exerça no HCVP, excepto para actividades relacionadas com o ensino, expressamente autorizadas para o efeito.
9. A atribuição de regime de disponibilidade poderá ser aplicada excepcionalmente a outros enfermeiros, sob proposta devidamente fundamentada do enfermeiro-director ao conselho de administração do Hospital.

Ingresso na carreira

É condição de ingresso na carreira de enfermagem do HCVP a apresentação de título profissional de enfermeiro e inscrição na Ordem dos Enfermeiros.

1. O ingresso para a categoria de enfermeiro efectua-se pelo escalão correspondente através da avaliação do curriculum vitae, da assiduidade, da avaliação de desempenho e do tempo de exercício profissional.
2. O ingresso para a categoria de assistente efectua-se mediante concurso para o efeito conforme regulamento próprio.

Progressão na carreira

A progressão na carreira faz-se pelos diferentes escalões estabelecidos para cada categoria, atendendo ao seguinte:

- ⇒ A mudança de escalão nas categorias existentes implica uma pontuação média mínima de 220 (correspondência a 11 valores na escala de 0 a 20) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores;
- ⇒ A mudança do 1º para o 2º escalão processa-se ao fim de 3 anos completos de trabalho efectivo;
- ⇒ A mudança do 2º para o 3º escalão processa-se ao fim de 4 anos completos de trabalho efectivo;
- ⇒ As mudanças do 3º para o 4º e do 4º para o 5º escalão processam-se ao fim de 5 anos completos de trabalho efectivo;
- ⇒ A mudança do 5º para o 6º escalão processa-se ao fim de 5 anos completos de trabalho efectivo, mas apenas para os enfermeiros que obtenham pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16,6 valores na escala de 1 a 20 valores), na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

Considera-se trabalho efectivo a prestação da actividade profissional durante todo o período normal de trabalho diário a que o enfermeiro está obrigado.

Considera-se tempo efectivo de trabalho as ausências motivadas por:

- a) Exercício, nos termos da lei, de funções nos corpos gerentes da associação outorgante, comissão ou secção sindical e delegados sindicais;
- b) Licença de maternidade, paternidade e aleitação;
- c) Internamento hospitalar;
- d) Acidente de serviço.

Quando as ausências sejam determinadas por razões não consideradas no número anterior, o direito a progressão só se efectuará após decorrido o período de tempo igual ao descontado.

Promoção na carreira

1. O acesso à categoria de enfermeiro assistente faz-se mediante processo de candidatura de acordo com o regulamento próprio para o efeito em anexo.
2. A promoção na carreira processa-se para o 1º escalão da categoria de assistente.
3. Exceptua-se a situação referenciada no número anterior para o enfermeiro que estiver posicionado no 5º ou no 6º escalão da categoria de enfermeiro, que será posicionado respectivamente no 2º ou 3º escalão da categoria de enfermeiro assistente.

Grelha Salarial

Categorias	Níveis					
	1 0-3 anos	2 4-7 anos	3 8-12 anos	4 13-17 anos	5 18-22 anos	6 +22 anos (*)
Enfermeiro assistente	160	170	185	200	220	
Enfermeiro	100	110	125	140	160	170

(*) Para o escalão 6, são promovidos apenas os enfermeiros que tiverem uma pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16.6 valores), na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

Índice 100 = 949,73 €

II – REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA OS ENFERMEIROS DO HCVP

A avaliação de desempenho centra-se no desempenho individual do enfermeiro e reflecte a mudança de comportamento necessário à evolução normal dos serviços e respectiva organização.

A avaliação de desempenho não é um fim mas um meio através do qual se garante a qualidade dos cuidados de enfermagem a prestar e a qualidade do atendimento em geral. Permite ainda motivar os enfermeiros para o aperfeiçoamento profissional contínuo, indispensável ao desempenho das funções que lhe são atribuídas, e efectuar a sua avaliação global no que concerne às competências relacionadas com os seguintes componentes:

- ⇒ Técnico-científica – desenvolvendo os conhecimentos de forma autocrítica e contínua por forma a responder às diferentes solicitações no desempenho diário das suas funções e aplicando esses conhecimentos científicos à realidade da prática do quotidiano e às mudanças constantes subjacentes à prestação de cuidados com qualidade nas diferentes situações de vida e doença dos utentes. Atende aos aspectos de formação contínua inerentes e identificados pelo próprio e pelo avaliador, a sua aplicabilidade na prática e a qualidade na execução dos procedimentos;
- ⇒ Sócio-relacional – respeitando os princípios da individualidade de cada pessoa, aplicando conhecimentos nos comportamentos inerentes à contextualização das diferentes situações individuais dos utentes e familiares, bem como dos comportamentos subjacentes aos aspectos de relação profissional entre os pares e restante equipa multidisciplinar, no contexto organizacional. Atende aos aspectos de formação contínua subjacentes ao desenvolvimento desta vertente;
- ⇒ Sócio-organizacional – os aspectos relacionados com o seu contributo para o desenvolvimento do serviço e ou Hospital, que engloba componentes relacionados com assiduidade, disponibilidade, empenho, motivação, colaboração na integração de outros elementos e a participação e ou elaboração

de normas de serviço que garantam a continuidade dos cuidados e a sua prestação com qualidade. Mobiliza os recursos disponíveis no campo da formação para melhor dar resposta às solicitações.

Neste sentido o processo de avaliação do desempenho do pessoal integrado na carreira de enfermagem aplica-se aos enfermeiros das diferentes categorias profissionais do HCVP e rege-se pelas disposições contidas no presente regulamento.

1. São objectivos da avaliação de desempenho, designadamente:

- a) Melhorar a qualidade da prestação de cuidados de enfermagem e a assistência/atendimento dos utentes e familiares no Hospital;
- b) Melhorar o desempenho dos profissionais com base na avaliação das suas potencialidades e necessidades;
- c) Contribuir para a valorização e desenvolvimento pessoal e profissional dos enfermeiros;
- d) Identificar factores que influenciam o rendimento e desenvolvimento profissional;
- e) Identificar necessidades de formação;
- f) Contribuir para um eficaz e eficiente funcionamento dos serviços;
- g) Integrar nos objectivos definidos para o Hospital.

2. A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para progressão na categoria e para a promoção na carreira.

2.1. O processo de avaliação é anual e entende-se reportada ao tempo de serviço prestado no ano civil imediatamente anterior:

- a) O processo inicia-se a partir do 1º dia útil de Janeiro de 2000, abrangendo os enfermeiros que contem no ano civil imediatamente anterior mais de 6 meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com os enfermeiros avaliadores, nos termos do presente regulamento;
- b) É constituído por um conjunto de registos que se complementam por forma a obter uma visão global e contínua do desempenho do enfermeiro avaliado no ano considerado e que devem contemplar uma apreciação dos diferentes factores de avaliação em causa relativamente às componentes técnico-científica, sócio-relacional e sócio-organizacional, considerando também registos de incidentes críticos.

2.2. Do processo de avaliação fazem parte as seguintes fases:

- a) Entrevista inicial, com o objectivo de integrar o enfermeiro avaliado na filosofia, objectivos e métodos de trabalho do Hospital e unidades de cuidados, nomeadamente o processo de integração; ajudar na interpretação das normas de actuação profissional e dos critérios de avaliação de desempenho estabelecidos; proceder à primeira avaliação formativa para identificação das necessidades de orientação específicas ao desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) Entrevista semestral, para avaliação formativa contínua, com o objectivo de identificar dificuldades e estabelecer estratégias e meios para a melhoria do desempenho e optimização das suas capacidades; promover o desenvolvimento da capacidade de auto-avaliação; facilitar o desenvolvimento pessoal e profissional em harmonia com os objectivos e funcionamento do Hospital e do serviço;
- c) Entrevista anual, para apresentação da notação, a realizar até dia 15 de Janeiro imediato ao período em avaliação;
- d) O processo de avaliação tem carácter confidencial: os registos de avaliação são guardados pelo enfermeiro avaliador durante o período de avaliação em causa e arquivados no processo individual do enfermeiro avaliado após a notação. O enfermeiro avaliado pode requerer por escrito ao enfermeiro-director fotocópia dos registos da respectiva avaliação em curso.

2.3. As entrevistas, sendo essenciais a todo o processo de avaliação, devem ser preparadas com base nos registos inerentes ao processo de avaliação desenvolvido, compreendendo o conteúdo funcional do

enfermeiro avaliado, as normas de actuação profissional e os critérios de avaliação de desempenho estabelecidos.

Neste âmbito são discutidas:

- a) As actividades realizadas com maior frequência e as de maior complexidade e dificuldade;
- b) As actividades que configurem a relação sócio-profissional estabelecida com utentes, familiares, comunidade e outros colegas ou elementos da equipa multidisciplinar;
- c) A participação em projectos e actividades desenvolvidas no âmbito do Hospital ou serviço;
- d) Os contributos inovadores para o desenvolvimento dos cuidados de enfermagem;
- e) Os estudos realizados e trabalhos publicados;
- f) As acções de formação em que participou como formando e como formador e sua repercussão no exercício das suas funções;
- g) Os factores que influenciam o rendimento profissional;
- h) As expectativas futuras relativamente ao desempenho do enfermeiro avaliado;
- i) A ficha de avaliação formativa contínua é entregue ao enfermeiro avaliado, que a deverá entregar 5 dias antes da data da entrevista, devidamente preenchida;
- j) O enfermeiro avaliado deverá ser convocado, por escrito, com 8 dias de antecedência da data da entrevista a realizar.

2.4. Para os registos constantes do presente regulamento devem ser utilizados os seguintes impressos:

- a) Impresso n.º 1 – referente à ficha de avaliação formativa contínua específica de cada serviço, onde se anotam as dificuldades do enfermeiro avaliado e as necessidades de formação, bem como a orientação fornecida pelo enfermeiro avaliador. O impresso contempla os registos inerentes aos semestres do ano considerado para avaliação. Este impresso pode sofrer alterações de conteúdo, de acordo com as alterações das normas de actuação profissional e especificidade dos cuidados a prestar no serviço;
- b) Impresso n.º 2 – referente à ficha de notação que integra os factores globais de desempenho;
- c) Impresso n.º 3 – referente à avaliação dos pares do enfermeiro em avaliação, conforme anexo I ao presente regulamento, que se realiza no final de cada ano.

3. O exercício das competências dos enfermeiros avaliadores tem como pressupostos:

- a) A existência de normas de actuação profissional e de critérios de avaliação do desempenho para cada categoria e de acordo com os padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem do Hospital, emanados pelo enfermeiro-director;
- b) A existência de normas de actuação profissional e de critérios de avaliação do desempenho para cada categoria e de acordo com os padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem da unidade de cuidados aprovados pelo enfermeiro-director, sob proposta do enfermeiro-coordenador respectivo;
- c) As normas de actuação profissional e critérios de avaliação do desempenho específicas de cada unidade de cuidados serão objecto de revisão periódica, procurando-se atingir níveis progressivamente mais elevados de qualidade de desempenho dos enfermeiros;
- d) Contacto funcional do enfermeiro avaliador com o enfermeiro avaliado;
- e) Registo semestral da ficha de avaliação formativa contínua, específica do serviço onde o enfermeiro avaliado desempenhe funções;
- f) Registo semestral da ficha de avaliação de desempenho do enfermeiro avaliado, relativamente a todos os factores de avaliação em causa;
- g) Registo de incidentes críticos, atendendo aos factores de avaliação e causa e princípios deontológicos da profissão (REPE);
- h) Entrevistas semestrais e ou extraordinárias entre o enfermeiro avaliador e o enfermeiro avaliado para discussão e fundamentação dos registos efectuados.

3.1. Sempre que seja considerado oportuno, as normas de actuação profissional e os critérios de avaliação do desempenho devem ser objecto de revisão, com vista a alcançar níveis progressivamente mais elevados de qualidade do desempenho dos enfermeiros.

4. A avaliação de desempenho exprime-se numa pontuação anual final obtida através dos registos efectuados e expressão na ficha de notação e fundamenta-se num conjunto de avaliações formativas contínuas realizadas ao longo do ano em avaliação, tendo em consideração a avaliação realizada pelos pares do grupo onde o enfermeiro avaliado se encontra integrado.

4.1. A avaliação de desempenho exprime-se numa pontuação anual final obtida através dos registos efectuados e expressão na ficha de notação e fundamenta-se num conjunto de avaliações formativas contínuas realizadas ao longo do ano em avaliação, tendo em consideração a avaliação realizada pelos pares do grupo onde o enfermeiro avaliado se encontra integrado.

4.2.:

- a) A notação profissional consiste em atribuir, segundo uma escala, uma menção qualitativa correspondente à notação quantitativa que resulta da conversão dos resultados finais quantitativos relativos ao desempenho e obtém-se através da análise dos 2 semestres do período considerado de avaliação;
- b) A avaliação realizada pelos pares dos diferentes factores de avaliação contribuirá para aferir valores discordantes nos diferentes factores de avaliação entre a auto-avaliação do enfermeiro avaliado e a avaliação realizada pelo enfermeiro avaliador.
- c) A notação profissional deve ser influenciada pelos resultados das entrevistas realizadas, embora não deva depender exclusivamente delas, baseados nos registos contínuos inerentes ao processo de avaliação, nomeadamente os registos de incidentes críticos.

5. Cada factor de avaliação é susceptível de ponderação em 4 posições diferentes, pontuadas de 1 a 4, não existindo valores intermédios. A ficha de notação integra uma folha resumo dos parâmetros quantitativos obtidos nos diferentes factores de avaliação, que se multiplicarão pelo factor de ponderação aplicável a cada factor.

5.1. A pontuação obtida corresponderá a uma menção qualitativa, que pode ser de *Excelente, Muito Bom, Suficiente, Razoável e Insuficiente*.

5.2. Cada menção qualitativa representa a seguinte pontuação: *Excelente* – 371 a 400 pontos; *Muito Bom* – 332 a 370 pontos; *Bom* – 281 a 331 pontos; *Suficiente* – 220 a 280 pontos; *Razoável* – 191 a 219 pontos e *Insuficiente* – até 190 pontos.

6. O processo de notação inicia-se a partir do 2º dia do mês de Janeiro, sendo marcadas as entrevistas, que devem ser realizadas até 31 de Janeiro, sendo a respectiva data afixada em local de fácil acesso aos enfermeiros notados, com um prazo mínimo de 8 dias.

6.1. Quando a ausência ou impedimento devidamente comprovado dos enfermeiros notados ou notadores for insuperável, o processo ficará suspenso, reiniciando-se a contagem dos prazos logo que cesse a ausência ou impedimento, se esta circunstância tiver lugar no mesmo ano civil. Caso exceda um ano civil, a situação será apresentada à comissão de acompanhamento para determinação de procedimentos.

7.:

- a) A competência para avaliar pertence ao enfermeiro assistente com função de coordenador da unidade de cuidados onde o enfermeiro a avaliar exerça as suas funções, que deverá fornecer ao enfermeiro-director os resultados da notação que efectuou, bem como os resultados da avaliação realizada pelos pares, procedendo-se então a uma análise conjunta da notação efectuada.
- b) Após a respectiva análise conjunta, o enfermeiro-coordenador deve realizar uma entrevista de notação com o enfermeiro notado para o informar da respectiva notação.

8. O exercício da competência para avaliar deverá ser precedido de reuniões de formação e informação com vista a obter uma uniformização de critérios a adoptar na avaliação, às quais devem assistir os membros da comissão de acompanhamento do processo de avaliação.

9. Consideram-se situações de deficiente desempenho do conteúdo funcional da respectiva categoria profissional o insuficiente ou deficiente relacionamento com o utente, familiar, grupo ou comunidade e pessoal do Hospital e no serviço.

9.1. Considera-se existir deficiente desempenho sempre que esteja presente, pelo menos, uma das seguintes condições:

- a) Incumprimento reiterado das normas de actuação e procedimentos previstos no Hospital e no serviço;
- b) Incumprimento do dever de registo sistematizado dos cuidados de enfermagem prestados, colocando em risco o dever ao cuidado por parte do utente;
- c) Recusa sistemática e injustificada de assumir responsabilidades em órgão, comissão ou cargo para que tenha sido designado;
- d) Prática reiterada de erros técnicos graves que configurem factores de risco para o bem-estar, saúde ou vida do utente;
- e) Ausência injustificada de participação nas medidas que visam a melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem do Hospital ou unidade de cuidados;
- f) Recusa injustificada de participação em acções de formação proporcionadas pelo Hospital ou pela unidade de cuidados na sequência da identificação de dificuldades e necessidade de formação do processo de avaliação;
- g) Incumprimento reiterado e injustificado das normas deontológicas e das leis que regem a profissão;
- h) Desresponsabilização sistemática e reiterada das decisões que toma e dos actos que pratica ou delega, não analisando e reconhecendo falhas que mereçam mudança de atitude;
- i) Desrespeito reiterado pela pessoa humana (nas esferas do biopsicossocial, cultural e espiritual da pessoa), não actuando como protector e defensor das práticas que contrariem a lei, ética ou o bem comum, sobretudo quando carecidas de indispensável competência profissional;
- j) Não se abster, de forma reiterada, de juízos de valor sobre o comportamento da pessoa assistida ou familiar;
- k) Quebrar o sigilo profissional a que está sujeito de forma reiterada;
- l) Incumprimento reiterado de padrões de conduta pessoal que dignifiquem a profissão;
- m) Desrespeito reiterado para com os elementos da equipa de saúde;
- n) Desrespeito reiterado na relação com os utentes e família.

10. A comissão de acompanhamento tem como atribuições a avaliação dos casos em que houver lugar a reclamação ou recurso. A comissão de acompanhamento deve ser constituída anualmente, até dia 1 de Janeiro, e é composta por um representante designado pelo enfermeiro-director, que preside, e dois vogais, designados representantes dos enfermeiros avaliados, seleccionados de entre os enfermeiros mais pontuados na avaliação do desempenho do período anterior e preferencialmente enfermeiros com formação e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados de enfermagem. O enfermeiro designado pelo enfermeiro-director deve desempenhar funções de coordenação com contacto directo com a prestação de cuidados.

10.1. Compete à comissão de acompanhamento:

- a) Colaborar, quando solicitada, pelo enfermeiro-director, na elaboração dos padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem para o Hospital;
- b) Promover a elaboração e aplicação das normas de actuação e dos critérios de avaliação do desempenho para o Hospital;
- c) Assegurar a aplicação homogénea dos princípios da avaliação formativa contínua;
- d) Participar na elaboração de orientações e instruções consideradas necessárias para o processo de avaliação e notação;

- e) Emitir parecer sobre dúvidas e questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, sempre que solicitada;
- f) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação do pessoal de enfermagem, de acordo com os projectos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de enfermagem e objectivos do Hospital;
- g) Participar activamente no processo de formação específica dos enfermeiros avaliadores e avaliados;
- h) Colaborar na elaboração de linhas orientadoras dos processos de auditoria em enfermagem, quando solicitada.

11. O mandato da comissão de acompanhamento tem a duração de 1 ano e pode ser renovável automaticamente, apenas por mais 2 anos, quando até ao final do último trimestre do período em causa não tenha sido feita proposta de substituição pelos representados:

- a) O mandato inicia-se no dia 1 de Janeiro do primeiro ano e termina a 31 de Dezembro do último ano do período respectivo, sem prejuízo de se considerar prorrogado o mandato, quando necessário, para conclusão dos processos em curso.
- b) Ocorrendo impedimento temporário ou definitivo de vogal efectivo, será substituído pelo vogal suplente respectivo.
- c) Quando um processo de recurso ou reclamação envolva membros da comissão de acompanhamento, estes serão obrigatoriamente substituídos no processo pelo vogal suplente respectivo.

12. No prazo de 5 dias úteis a partir da data do conhecimento da notação o enfermeiro notado pertencente ao quadro do Hospital poderá reclamar, por escrito, para o enfermeiro-director invocando os factos que julgue susceptíveis de fundamentar a revisão da avaliação atribuída:

- a) A reclamação será objecto de apreciação pelo enfermeiro-director, que proferirá despacho fundamentado, sendo este dado a conhecer ao reclamante no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir do recebimento da reclamação.
- b) Após tomar conhecimento da decisão proferida nos termos do número anterior, o enfermeiro notado, se quiser prosseguir com o recurso, poderá requerer ao conselho de administração do HCVP, num prazo de 5 dias úteis, que o processo seja submetido à apreciação da comissão de acompanhamento, devendo nesse requerimento ser indicados somente os factores que o enfermeiro entenda terem sido avaliados menos correctamente;
- c) A comissão de acompanhamento, para efectuar a sua apreciação, poderá solicitar os elementos que entenda necessários ou até proceder a audições dos envolvidos e deverá concluir a sua apreciação num prazo de 10 dias úteis contados do recebimento do pedido de apreciação;
- d) Da decisão da comissão de acompanhamento poderá haver recurso para a comissão executiva do HCVP, ouvido o enfermeiro-director, sendo que deste não há recurso.

13. Os resultados da avaliação de desempenho não subirão para homologação antes de decorridos os prazos da reclamação:

- a) A competência para homologar as notações atribuídas é exercida pelo enfermeiro-director;
- b) No prazo de 5 dias úteis contados a partir do acto de homologação será dado conhecimento aos interessados da avaliação de desempenho que lhes foi atribuída.

III – Ficha de notação do regulamento do processo de avaliação de desempenho

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS ENFERMEIROS

Ficha de Notação

Nome _____ Número _____

Categoria _____

Data da avaliação ____/____/____

Período a que respeita a avaliação De ____/____/____ A ____/____/____

Pontuação obtida <input type="checkbox"/> Menção Qualitativa <input type="checkbox"/>
--

Enfermeiros Notadores Em ____/____/____ _____ Em ____/____/____ _____
--

Enfermeiro Notado <i>Tomei conhecimento</i> Em ____/____/____ _____

Despacho: _____ _____ _____ _____ _____ Em ____/____/____ O _____ _____ _____

Enfermeiro Notado <i>Tomei conhecimento da homologação</i> Em ____/____/____ _____
--

Actividades relevantes no desempenho das funções (a)

2.3 – Capacidade de adaptação	4
2.4 – Capacidade de organização de trabalho	4
2.5 – Criatividade	4
3 – Capacidade de comunicação	5
3.1 – Comunicação oral e escrita	5
Componente sócio-relacional – 20	
4 – Capacidade de relacionamento interpessoal	20
4.1 – Relações com equipa de enfermagem	5
4.2 – Relações com equipa multidisciplinar	5
4.3 – Trabalho em equipa	5
4.4 – Relações com o utente	5
Componente sócio-organizacional – 45	
5 – Capacidade de agir	22
5.1 – Responsabilidade	8
5.2 – Gestão de processo	4
5.3 – Optimização de recursos	5
5.4 – Disponibilidade	5
6 – Capacidade de informação	5
6.1 – Transmissão de informação	5
7 – Capacidade de agir como modelo de referência	11
7.1 – Colaboração na integração de novos elementos	6
7.2 – Contributo para a imagem do enfermeiro	5
8 – Desenvolvimento organizacional	7
8.1 – Contributo na elaboração de normas	4
8.2 – Contributo para a formação em serviço	3
Total	100

Folha resumo – Notação profissional

Nome do enfermeiro ...

Factores de avaliação	Ponderação	Parâmetro quantitativo	Total
Componente técnico-científica – 35			
1 – Conhecimentos profissionais	10		
1.1 – Conhecimentos teóricos das situações	2		
1.2 – Mobilização de conhecimentos para a <i>praxis</i> ..	3		
1.3 – Formação contínua – identificação	2		
1.4 – Formação contínua – participação	3		
2 – Capacidade de desempenho	20		
2.1 – Qualidade de trabalho	4		
2.2 – Quantidade de trabalho	4		
2.3 – Capacidade de adaptação	4		

2.4 – Capacidade de organização do trabalho	4		
2.5 – Criatividade	4		
3 – Capacidade de comunicação	5		
3.1 – Comunicação oral e escrita	5		
Componente sócio-relacional – 20			
4 – Capacidade de relacionamento interpessoal	20		
4.1 – Relações com equipa de enfermagem	5		
4.2 – Relações com equipa multidisciplinar	5		
4.3 – Trabalho em equipa .	5		
4.4 – Relações com o utente	5		
Componente sócio-organizacional – 45			
5 – Capacidade de agir	22		
5.1 – Responsabilidade	8		
5.2 – Gestão de processo	4		
5.3 – Optimização de recursos materiais	5		
5.4 – Disponibilidade	5		
6 – Capacidade de informação	5		
6.1 – Transmissão de informação	5		
7 – Capacidade de agir como modelo de referência .	11		
7.1 – Colaboração na integração de novos elementos	6		
7.2 – Contributo para a imagem do enfermeiro	5		
8 – Desenvolvimento organizacional	7		
8.1 – Contributo na elaboração de normas	4		
8.2 – Contributo para a formação em serviço	3		
Total	100		

A pontuação de 371 a 400 corresponde à menção qualitativa de *Excelente* (18,55 a 20 valores)

A pontuação de 332 a 370 corresponde à menção qualitativa de *Muito Bom* (16,6 a 18,5 valores)

A pontuação de 281 a 331 corresponde à menção qualitativa de *Bom* (14,05 a 16,55 valores)

A pontuação de 220 e 280 corresponde à menção qualitativa de *Suficiente* (11 a 15 valores)

A pontuação de 191 a 219 corresponde à menção qualitativa de *Razoável* (9,55 a 10,95 valores)

A pontuação até 190 corresponde à menção qualitativa de *Insuficiente* (até 9,50 valores)

Componente técnico-científica

1 – Conhecimentos profissionais:

1.1 – Conhecimentos teóricos das situações – avalia o grau de conhecimentos teóricos necessários à resolução de problemas inerentes ao desempenho das funções:

- Excelentes conhecimentos profissionais sobre as situações com que se depara. Resolve os problemas com que se depara no decurso do exercício das funções..... 4
- Bons conhecimentos profissionais sobre as situações com que se depara. Os conhecimentos que detém permitem a resolução da maioria das situações levantadas no exercício das funções..... 3
- Suficientes conhecimentos profissionais sobre a maioria das situações do quotidiano. Sente dificuldades na resolução das situações menos frequentes no exercício das suas funções..... 2

- Conhecimentos profissionais fracos para o normal desempenho da função. Não detém conhecimentos para a resolução da maioria dos problemas decorrentes do exercício das funções..... 1

1.2 – Mobilização de conhecimentos para a praxis – avalia a sua capacidade de mobilizar os seus conhecimentos teóricos para a praxis do quotidiano necessário à execução técnica inerentes à prestação de cuidados de enfermagem:

- Mobiliza permanentemente os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Essa mobilização permite resolver os problemas no decurso do exercício das suas funções..... 4
- Mobiliza com frequência os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Essa mobilização de conhecimentos é suficiente para a resolução da maioria das situações levantados no exercício das funções..... 3
- Mobiliza os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados nas situações mais frequentes. Por vezes, incerteza na resolução dos problemas menos frequentes inerentes às funções..... 2
- Dificuldade em mobilizar os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Esta situação acarreta implicações na resolução da maioria dos problemas decorrentes do exercício das funções..... 1

1.3 – Formação contínua – identificação – avalia as suas necessidades de formação por forma a melhorar o seu desempenho:

- Identifica com clareza e objectividade as necessidades de formação pertinentes para a melhoria do seu desempenho e de desempenho dos pares..... 4
- Identifica com objectividade as necessidades de formação que contribuem para a melhoria do seu empenho..... 3
- Necessita de apoio para identificar necessidades de formação necessárias à melhoria de desempenho..... 2
- Muita dificuldade em identificar necessidades de formação necessárias à melhoria do seu desempenho..... 1

1.4 – Formação contínua-participação – participa nas acções de formação que identificou como prioritárias por forma a melhorar o seu desempenho:

- Participa em todas as acções de formação que identificou como prioritárias para a melhoria do desempenho, além de outras desenvolvidas no serviço ou no Hospital..... 4
- Participa na maioria das acções de formação que identificou como prioritárias para a melhoria de desempenho, além das outras desenvolvidas no serviço ou no Hospital..... 3
- Participa pouca nas acções identificadas como prioritárias para a melhoria do seu desempenho, tendo de ser muito incentivado a participar nas acções de formação desenvolvidas no serviço ou no Hospital..... 2
- Não participa nas acções identificadas como prioritárias para a melhoria do seu desempenho, tendo de ser muito incentivado a participar nas acções de formação desenvolvidas no serviço ou no Hospital..... 1

2 – Capacidade de desempenho:

2.1 – Qualidade de trabalho – avalia a execução de actividades e consequentes tarefas com vista à excelência do desempenho:

- Demonstra constante e permanente preocupação na excelência da prestação de cuidados. Não comete erros e executa sempre as actividades com qualidade..... 4
- Preocupa-se com a excelência na prestação de cuidados. Não necessita de ser acompanhado pois não comete erros..... 3
- Não se preocupa com a excelência da prestação de cuidados mas não comete erros. Necessita de ser acompanhado nalgumas actividades..... 2
- Não se preocupa com a qualidade da prestação de cuidados. Comete frequentemente erros. Necessidade constante da supervisão dos cuidados..... 1

2.2 – Qualidade de trabalho – avalia a capacidade de executar actividades com eficiência sem prejuízo da qualidade:

- Rapidez e oportunidade na execução das actividades sem alterações na qualidade da prestação de cuidados. Presente eficiência e eficácia..... 4
- Bom ritmo na execução das actividades, sem prejuízo da qualidade dos cuidados prestados... 3
- Dificuldades em realizar as actividades nos prazos estabelecidos, com alguma dificuldade em manter qualidade na prestação dos cuidados..... 2
- Raramente consegue executar as actividades dentro dos prazos estabelecidos, com prejuízo na qualidade dos cuidados prestados..... 1

2.3 – Capacidade de adaptação – avalia a capacidade de adequação a novas actividades/técnicas ou situações de trabalho, sem prejuízo de um eficaz desempenho da função:

- Integra-se rápida e facilmente em novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho, apresentando alternativas e sugestões. Aberto à mudança. Facilidade na adequação das novas actividades. Orienta e colabora com os seus pares..... 4
- Adapta-se com facilidade a novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho. Apresenta sugestões. Procura sempre ajuda..... 3
- Demonstra receios na adopção de novas técnicas e métodos de trabalho mas procura ajuda e não adopta comportamento resistente às mudanças necessárias..... 2
- Dificuldades em sair da rotina e desinteresse nos novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho. Resistente à mudança de forma activa e ou passiva..... 1

2.4 - Capacidade de organização do trabalho – avalia a capacidade de planeamento do trabalho a desenvolver:

- Preocupação constante na previsão, planeamento e orientação das actividades a desenvolver, estabelecendo prioridades. Capacidade para planear e orientar as actividades de colegas, sempre que solicitado e sempre que identifique tal necessidade..... 4
- Planeia actividades, orienta e estabelece prioridades nas actividades a desenvolver..... 3
- Planeia actividades mas sente dificuldade no estabelecimento de prioridades com tendência para a rotinização..... 2
- Dificuldade no planeamento das actividades e no estabelecimento de prioridades. Frequentemente rotineiro..... 1

2.5 – Criatividade – avalia a capacidade de agir com criatividade na resolução de problemas:

- Age com independência, discernimento e criatividade, sugerindo novas metodologias. Resolve problemas com rapidez e qualidade..... 4
- Resolve a maior parte dos problemas com discernimento: independência na resolução dos problemas mais frequentes..... 3

- Dificuldade em ser criativo na resolução de problemas, mas demonstra discernimento para agir em certos casos..... 2
- Fraca iniciativa na resolução de problemas de acordo com as suas funções e quando as tomadas sempre são fundamentadas e pertinentes. 1

3 – Capacidade de comunicação:

3.1 – Comunicação oral e escrita – avalia a clareza e concisão de expressão tanto oral como escrita:

- Exprime-se sempre de forma clara e concisa tanto na expressão oral como escrita: a comunicação é sempre esclarecedora para toda a equipa..... 4
- Exprime-se de forma clara e concisa mais numa das formas de expressão mas esforça-se por melhorar em ambas: a comunicação não origina ou desencadeia confusão ou conflito..... 3
- Exprime-se, por vezes, de forma pouco clara e concisa tanto na expressão oral como escrita... 2
- Exprime-se de forma pouco concisa e frequentemente confusa tanto na expressão oral como escrita: a comunicação origina frequentemente confusão e conflito na equipa..... 1

Componente sócio-relacional

4 – Capacidade de relacionamento interpessoal:

4.1 – Relações com equipa de enfermagem – avalia as relações de índole social e psicológica estabelecidas com as pessoas no decurso do trabalho em comum:

- Muito correcto com os colegas. Revela muito bom espírito de camaradagem. Contribui e incentiva bom ambiente de trabalho na equipa..... 4
- Boa relação com os colegas. Integra-se facilmente no ambiente de trabalho e esforça-se por manter bom ambiente de trabalho na equipa..... 3
- Correcto no trato com os colegas no quotidiano, certa dificuldade em se integrar, sem provocar atritos que causem mau ambiente na equipa..... 2
- Frequentemente pouco correcto no trato com os colegas. Provoca atritos frequentes e desnecessários causando mau ambiente de trabalho na equipa..... 1

4.2 – Relações com equipa multidisciplinar – avalia o modo de relacionamento com os elementos da equipa multidisciplinar:

- Muito correcto com os elementos da equipa multidisciplinar. Revela muito bom espírito de colaboração. Contribui e incentiva bom ambiente de trabalho..... 4
- Boa relação com os elementos da equipa multidisciplinar. Integra-se no espírito de colaboração e contribui para a manutenção do bom ambiente de trabalho..... 3
- Correcto no trato com os elementos da equipa multidisciplinar, alguma dificuldade em se integrar mas sem provocar atritos que causem mau ambiente..... 2
- Frequentemente pouco correcto no trato com os elementos da equipa multidisciplinar. Provoca atritos frequentes e desnecessários causando mau ambiente de trabalho..... 1

4.3 – Trabalho em equipa – avalia a facilidade de integração, participação e colaboração no grupo de trabalho:

- Colabora e participa activamente. Integra-se excepcionalmente no grupo que dinamiza positivamente. Incentiva o espírito de colaboração e entreaajuda na equipa de saúde..... 4
- Colabora e participa de forma activa. Integra-se no grupo com facilidade e contribui para a manutenção do espírito de colaboração e entreaajuda na equipa de saúde..... 3

- Colabora e participa mas apresenta certa dificuldade em integrar-se. Tende para o individualismo no trabalho..... 2
 - Pouco participante e colaborante. Individualiza sempre o trabalho..... 1
- 4.4 – Relações com o utente – avalia o modo de relacionamento com o utente e familiares:
- Exemplar nas relações. Sempre atento a sinais de expressão não verbal. Demonstra e incentiva a simpatia. Identifica e clarifica situações menos claras e penosas na assistência ao doente/família. Sempre disponível..... 4
 - Habil e correcto nas relações com o utente/família. Preocupa-se com a identificação de sinais de expressão não verbal. Simpático. Desperto para a clarificação e apoio de situações penosas para o doente/família. Disponível..... 3
 - Correcto nas relações com o utente mas nem sempre demonstra atenção a sinais de expressão não verbal. Por vezes não é simpático. Perante situações penosas não demonstra disponibilidade..... 2
 - Indiferente. Por vezes pouco correcto. Pouco simpático. Não se preocupa com sinais de expressão não verbal dos utentes e familiares. Pouco disponível..... 1

Componente sócio-organizacional

5 – Capacidade de agir:

5.1 – Responsabilidade – avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as responsabilidades inerentes e consequentes ao trabalho adstrito:

- Demonstra capacidade para prever, avaliar e ponderar as consequências das acções e omissões dos seus actos. Assume sempre as consequências dos seus actos. Desperto para a importância da responsabilidade da equipa como um todo..... 4
- Avalia e pondera as consequências das acções e omissões dos seus actos. Por vezes dificuldade na previsão mas assume sempre as consequências dos seus actos..... 3
- Nem sempre avalia e pondera as consequências dos seus actos mas é capaz de os assumir. Dificuldade na sua previsão..... 2
- Dificuldade em assumir as consequências dos seus actos, tendendo para a imputação a terceiros..... 1

5.2 – Gestão do processo – avalia a capacidade para planear, orientar, supervisionar e avaliar o trabalho na sua área de actuação, de acordo com os recursos humanos e materiais:

- Planeia o seu trabalho, orienta, supervisiona e avalia os objectivos individuais e colectivos. Atinge os objectivos delineados e colabora com os colegas para a consecução colectiva dos objectivos. Optimiza relação de recursos humanos e materiais..... 4
- Planeia e orienta o seu trabalho, atingindo normalmente mais os objectivos individuais que os colectivos. Colabora na supervisão do trabalho a desenvolver na equipa. Preocupa-se com a relação de recursos..... 3
- Planeia o seu trabalho mas tem, por vezes, dificuldade em atingir os objectivos delineados, principalmente os colectivos. Dificuldade em relacionar recursos..... 2
- Dificuldade em planear o seu trabalho, não atingindo frequentemente os objectivos individuais delineados..... 1

5.3 – Optimização de recursos materiais – avalia o cuidado de evitar consumos desnecessários e o interesse na boa utilização e conservação de material e equipamento:

- Toma todas as preocupações para evitar consumos desnecessários e zela pela boa utilização e conservação do material e equipamento. Incentiva e faz cumprir para igual procedimento..... 4
- Evita consumos desnecessários, utiliza bem e conserva em bom estado o material e equipamento. Procura informação para a boa utilização..... 3
- Demonstra preocupação em evitar consumos desnecessários. Pontualmente descuidado na utilização do material e equipamento..... 2
- Não toma as preocupações necessárias para consumos desnecessários e raramente se preocupa com a utilização e conservação de equipamento..... 1

5.4 – Disponibilidade (assiduidade e pontualidade) – avalia a permanência efectiva no desempenho das funções e a efectiva presença no local de trabalho no horário estabelecido.

- Muito boa. É assíduo, pontual e cumpre o horário estabelecido. Sempre disponível, sem ser necessário ser solicitado. Voluntarioso..... 4
- Boa. É assíduo, pontual e cumpre com o horário estabelecido. Disponível quando solicitado.. 3
- Algumas falhas de assiduidade e pontualidade. Nem sempre demonstra disponibilidade mesmo quando solicitado..... 2
- Raramente está disponível. Frequentemente tem falhas na assiduidade e pontualidade..... 1

6 – Capacidade de informação:

6.1 – Transmissão de informação – avalia o nível de transmissão de informação, quer esta se ligue com os objectivos do Hospital, quer esteja relacionada com a divulgação de normas, de instruções, de notas de serviço, entre outras, que facilitem o desenvolvimento do trabalho. Avalia o modo se presta informação ascendente/descendente.

- Excelente nível de informação sobre os objectivos do serviço a atingir. Total capacidade de fazer circular a informação ascendente e descendente. Transmissão de informação e de normas de forma clara, correcta e detalhada, sem equívocos. Dá sugestões de melhoria..... 4
- Bom nível de informação dos objectivos a atingir. Faz circular a informação ascendente e descendente. Transmissão regular de informação e de normas. Informações claras sem originar equívocos..... 3
- Por vezes insuficiente nível de informação sobre os objectivos a atingir. Nem sempre faz circular informação ascendente e descendente. Por vezes algumas informações pouco detalhadas mas sem originar equívocos..... 2
- Desinteressado dos objectivos a atingir. Raramente se preocupa com a circulação de informação. Relacionado frequentemente com equívocos por falta de informação..... 1

7 – Capacidade de agir como modelo de referência:

7.1 – Colaboração na integração de novos elementos – avalia a capacidade para integrar novos elementos:

- Detém conhecimentos fundamentados para a total integração de novos elementos tanto a nível hospitalar como no serviço. Assertivo. Cumpre e faz cumprir as orientações do programa de integração. Possui conhecimentos para a avaliação formativa do desempenho dos novos elementos..... 4
- Contribui activamente para a integração de novos elementos no serviço. Colabora na integração no Hospital. Esforça-se por ser assertivo. Cumpre as orientações do programa de integração. Procura conhecimentos para a avaliação formativa do desempenho dos novos elementos..... 3

- Colabora na integração de novos elementos. Nem sempre assertivo. Preocupa-se com o cumprimento das orientações do programa de integração..... 2
- Pouco colaborante na integração de novos elementos. Desligado das orientações do programa de integração e dos factores de avaliação formativa..... 1

7.2 – Contributo para a imagem do enfermeiro – avalia o modo da aparência e fardamento:

- Aparência pessoal sempre cuidada. Sempre correctamente fardado. Incentiva os restantes elementos da equipa. Faz cumprir orientações emanadas. Preocupação constante com a imagem do enfermeiro, mesmo do colectivo..... 4
- Boa aparência pessoal. Bem fardado. Preocupa-se com a imagem do enfermeiro. Incentiva o cumprimento das orientações emanadas..... 3
- Normalmente com adequada aparência pessoal. Nem sempre está correctamente fardado. Nem sempre se preocupa com a imagem do colectivo..... 2
- Frequentemente descuidado na aparência pessoal. Frequentemente mal fardado. Raramente cumpre com as orientações emanadas..... 1

8 – Desenvolvimento organizacional:

8.1 – Contributo na elaboração de normas – avalia a capacidade para identificar/colaborar e ou elaborar normas para o serviço ou para o Hospital:

- Identifica e elabora sem dificuldade normas de actuação/procedimentos de enfermagem necessários para o serviço. Incentiva e colabora activamente com os colegas. Pertinência na abordagem..... 4
- Identifica, elabora e colabora nas normas a realizar para o serviço. Necessita de pouca supervisão na elaboração. Apresenta sugestões e ideias pertinentes..... 3
- Pouco colaborante e disponível para elaboração de normas mas dá sugestões e ideias. Necessita de orientação e incentivo. Identifica necessidades prioritárias para a elaboração de normas no serviço..... 2
- Raramente colabora na elaboração de normas. Indisponível para dar ideias ou sugestões. Não elabora..... 1

8.2 – Contributo para a formação em serviço – avalia a capacidade para identificar/colaborar, elaborar e ou apresentar acções de formação em serviço:

- Elaborar e apresenta temas para acções de formação em serviço. Voluntarioso. Incentiva e colabora com os colegas. Colabora activamente na identificação de necessidades de formação da equipa. Dá sugestões com muita pertinência..... 4
- Colabora na elaboração e apresenta temas, necessitando de alguma supervisão. Colabora na identificação de necessidades de formação da equipa. Dá ideias e sugestões..... 3
- Pouco colaborante e disponível tanto para a elaboração como apresentação de temas. Necessita de muito acompanhamento. Colabora na identificação de necessidades de formação da equipa, quando incentivado..... 2
- Raramente identifica e colabora. Pouco disponível para dar ideias ou sugestões..... 1

IV – Impresso relativo à avaliação dos pares, regulamento da avaliação de desempenho dos enfermeiros

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ENFERMAGEM

Ficha de Avaliação dos Pares

Nome _____ Serviço _____ Equipa _____
(do enfermeiro a avaliar)

Data da avaliação ____/____/____ Assinatura do enfermeiro _____

(ilegível)

Período a que respeita a avaliação: De ____/____/____ a ____/____/____	Serviço _____
---	---------------

Actividades relevantes ao desempenho das funções ----- ----- -

Contributo relevante para a equipa/serviço ----- ----- ----- ----- -----

Apreciação global ----- ----- ----- ----- ----- -----

Avaliação fundamentada em dados e observações concretas e objectivas. Relacionar com ficha de notação.

V – Regulamento de candidatura para ingresso na categoria de enfermeiro assistente e promoção na carreira de enfermagem

1. O presente regulamento aplica-se ao preenchimento de vagas na categoria de assistente da carreira de enfermagem em vigor no HCVP.

2. Os conteúdos funcionais correspondentes às categorias da carreira de enfermagem são os enunciados na carreira de enfermagem em vigor:

- a) As candidaturas para preenchimento de vagas podem ser para ingresso e ou acesso, internos ou externos;
- b) Podem candidatar-se para preenchimento de vagas podem ser para ingresso e ou acesso, internos ou externos;
- c) Em caso de concurso de ingresso, os enfermeiros candidatos que não pertençam ao quadro do HCVP devem apresentar documentação comprovativa fundamentada e esclarecedora da avaliação realizada nos anos civis anteriores à candidatura;
- d) Os métodos de selecção são determinados pelo conselho de administração, sob proposta do enfermeiro-director, e podem contemplar avaliação e discussão curricular ou avaliação curricular, discussão curricular e entrevista.
- e) A competência para abrir o processo de candidaturas e praticar todos os actos subjacentes é do conselho de administração, sob proposta do enfermeiro-director;
- f) O aviso de abertura de concursos é publicitado através de comunicação, interna do HCVP, a distribuir em todos os serviços e, em caso de concurso de ingresso, será o mesmo publicitado em jornal de expansão nacional, devendo ser explicitados os documentos necessários.

3. O júri é constituído pelo enfermeiro-director do HCVP ou por outro enfermeiro que o substitua, que ocupa o lugar de presidente, e:

- a) Haverá também lugar a 2 vogais e 1 presidente suplentes que substituirão os efectivos em caso de impedimento;
- b) Os enfermeiros indicados para membros do júri do concurso apenas poderão recusar-se a exercer tais funções de acordo com as situações previstas no artigo 13^a;
- c) Os enfermeiros constituintes do júri podem ser enfermeiros do HCVP ou enfermeiros de outras instituições públicas ou privadas, desde que com formação superior das vagas, sob proposta do enfermeiro-director.

3.1. Compete, em geral, ao júri:

- a) Decidir sobre a admissibilidade dos candidatos a concurso, de acordo com os requisitos constantes da carreira de enfermagem e do aviso de abertura;
- b) Determinar critérios de selecção e sistema de classificação (fórmula adoptada), assim como os critérios de desempate;
- c) Seleccionar e classificar os candidatos;
- d) Elaborar uma acta de cada uma das reuniões, cuja convocação compete ao seu presidente;
- e) Elaborar lista de classificação final.

3.2. O júri delibera por maioria de votos, não sendo admitidas abstenções:

- a) Constituem impedimento para poder ser membro do júri as seguintes circunstâncias; nomeação como instrutor ou participante de processo disciplinar em curso ou no ano anterior decorrente, doença comprovada e qualquer outra circunstância de que resulte lesão para o interesse do HCVP.

4. Os avisos de abertura devem conter os seguintes elementos:

- a) Serviço a que as vagas respeitam;
- b) Categoria e número de vagas;
- c) Competências para a vaga em causa;
- d) Prazo e local para apresentação das candidaturas;
- e) Elementos que devem constar dos requerimentos;
- f) Enumeração dos documentos que devem constar do processo;
- g) Indicação deste regulamento;
- h) Constituição do júri;
- i) Métodos de selecção;

- j) Critérios de selecção e sistema de classificação (fórmula adoptada), assim como os critérios de desempate;
 - k) Outras indicações julgadas necessárias para melhor esclarecimento dos interessados.
5. O prazo para apresentação de candidaturas é de 22 dias úteis a partir da publicitação do aviso de abertura, devendo os respectivos requerimentos ser entregues pessoalmente ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.
6. Das actas elaboradas das reuniões realizadas pelo júri deverá constar:
- a) Local, data e hora de início da reunião;
 - b) Identificação dos elementos participantes;
 - c) Ordem de trabalhos;
 - d) Deliberações tomadas e respectiva fundamentação;
 - e) Hora de término da reunião;
 - f) Outros dados que o júri considerar pertinentes discriminar.
7. Findo o prazo de apresentação das candidaturas, o júri elaborará no prazo de 15 dias a lista dos candidatos admitidos e excluídos, com indicação sucinta dos motivos de exclusão:
- a) Concluída a elaboração da lista, o júri promoverá a sua imediata remessa para publicação em comunicação interna de serviço do HCVP;
 - b) Os candidatos excluídos poderão recorrer para a entidade que autorizou a abertura das vagas nos prazos de 5 dias a contar da data da publicação ou afixação da lista;
 - c) A interposição de recurso não suspende as operações do processo, as quais prosseguirão até à fase de elaboração da lista de classificação final, exclusive;
 - d) A entidade recorrida deverá decidir do recurso no prazo máximo de 5 dias úteis a contar da sua interposição;
 - e) Sempre que seja dado provimento ao recurso, o júri promoverá, no prazo de 5 dias úteis contados da decisão, o envio para publicação, nos termos do n.º 2, da alteração da lista de candidatos.
8. Os candidatos serão classificados de acordo com a aplicação de fórmula adoptada pelo júri do concurso em questão:
- a) A classificação final será atribuída em valores arredondados até às décimas, considerando-se aprovados os candidatos que disponham de pontuação correspondente a 12 valores da escala de 1 a 20 valores;
 - b) O júri elaborará a lista de classificação final, que será entregue ao conselho de administração do HCVP no prazo de 60 dias úteis após a publicação do aviso de abertura do concurso.
 - c) O conselho de administração do HCVP homologará a lista de classificação no prazo de 5 dias úteis após a sua entrega pelo júri, a qual será afixada em todos os serviços durante um período de 15 dias.
- 8.1. Os candidatos poderão requerer ao conselho de administração do HCVP que lhe seja passada certidão das actas das reuniões do júri, sendo a mesma emitida e posta à disposição do requerente no prazo de 10 dias úteis a contar da data de requerimento.
- 8.2. Da lista de classificação cabe recurso por parte dos concorrentes para o conselho de administração do HCVP, que deverá apresentar em comunicação interna de serviço a sua decisão fundamentada no prazo de 15 dias.
9. Consideram-se automaticamente ingressados ou promovidos à categoria de enfermeiro assistente todos os enfermeiros que tenham sido aprovados por ordem decrescente da classificação e que preencham as vagas publicitadas no aviso de abertura, produzindo efeitos a partir da data da publicação da classificação final dos candidatos.