



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A', 'B', 'C', 'D', and 'R'.

CARTA DE COMPROMISSO

A 31 de janeiro de 2019 a Escala Braga reuniu com o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) tendo em vista a conclusão do processo negocial conducente ao Acordo de Empresa. Em discussão as matérias sobre as quais ainda não existiam acordo das partes.

Considerando os últimos desenvolvimentos e face ao término do Contrato de Gestão em 31 de Agosto do ano em curso, foi aceite pelas partes, a suspensão das negociações conducentes ao AE, colocando no documento agora assinado os compromissos assumidos, durante o referido processo negocial, pelas partes designadamente da implementação das matérias já acordadas assim como da implementação da grelha salarial que permitirá a sua aplicação e a transição de todos os enfermeiros.

Assim e de acordo com este compromisso serão implementadas pela Escala Braga as seguintes matérias:

A – Sobre o horário semanal de trabalho

Aplicação das 35 horas a todos os enfermeiros e admissão de enfermeiros após autorização do Ministério da Saúde/ARS Norte para alteração do mapa de pessoal. Até à admissão dos enfermeiros acima referidos será, transitoriamente pago um montante adicional à taxa média de 7,5% sobre o vencimento base, até março de 2019, sendo que em abril acresce 0,5%.

B - Sobre a Duração, organização e condições da prestação de trabalho.

B.1 Período normal de trabalho

1. Dentro dos limites da lei e do presente acordo de empresa e de condições específicas livremente acordadas, compete à Escala Braga fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, contratá-lo e orientá-lo.
2. O período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana aferido às 4 semanas.
3. A semana de trabalho é, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2ª feira a domingo.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones.

4. Em cada jornada de trabalho será considerada uma ou duas pausas de 15 minutos consoante a prática do serviço, que não poderão coincidir com o início e o final da jornada diária de trabalho.

B.2 - Trabalho a tempo parcial

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
2. Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.
3. O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo
4. A Escala Braga e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado
5. O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
6. O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

B.3 - Horário de trabalho

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2. A Escala Braga fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.
3. Os horários de trabalho são fixados pela administração da Escala Braga, sob proposta fundamentada do enfermeiro diretor, justificada pelos enfermeiros chefes dos serviços. Pode revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:
4. Horário fixo;
5. Horário desfasado;
6. Horário por turnos; Para efeitos do número anterior, considera-se:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'R' at the bottom.

- a. Horário fixo: é aquele em que o tempo de trabalho tem início e término igual ao longo da semana;
 - b. Horário desfasado: aquele que, embora possa manter inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, horas diferentes de início e termo do trabalho diário, tendo por base uma plataforma fixa de trabalho diária;
 - c. Horário por turnos: o modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
7. Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela Escala Braga, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do que aqui fica explicitado.

B.4 - Jornada contínua

1. Constitui-se como o regime regra de trabalho dos enfermeiros.
2. A prestação de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o enfermeiro permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

B.5 - Horário adaptado

1. Os enfermeiros da Escala Braga podem ter o seu período de trabalho diário, estabelecido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro semanas.
2. No caso previsto no número anterior:
 - a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até um máximo de 3 horas.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below, with the date '17/11/19' at the bottom.

- b) A duração do trabalho semanal poderá ter o limite máximo de 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por necessidade, inadiável e ocasional de continuação de atividade;
3. No final do período de referência, admite-se que os limites definidos no número 1 possam ser ultrapassados, só até, um máximo de 20 horas, que será contabilizado para o período de referência seguinte.
4. O número de horas a trabalhar, no período de referência, será o que resultar do produto do número de dias de trabalho, nos termos do nº 3 do ponto B.1, pelo valor da carga média de trabalho diária.
5. O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da Escala Braga.
6. O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.
7. Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.
8. Os trabalhadores em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o sábado ou o domingo.

B.6 - Trabalho por turnos

1. É organizado o trabalho a turnos, quando a área de atividade prosseguida no hospital se desenvolve total ou parcialmente entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. A prestação e organização de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:
 - a. Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;
 - b. Nos serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de cinco dias consecutivos de trabalho;
 - c. Em cada turno devem ser observadas as pausas, de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
 - d. Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Raf', 'Ming B', and others.

- e. A duração do trabalho de cada turno pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho diário, salvaguardando o estabelecido na Cláusula anterior.
 - f. Compete ao Escala Braga fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência mínima de dez dias;
 - g. Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1º dia da semana;
 - h. Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.
 - i. Em cada período de 4 semanas, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o sábado ou o domingo.
 - j. A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.
 - k. A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela instituição e desde que se verifique o acordo do trabalhador, caso em que terá obrigatoriamente, 24 horas de descanso consecutivo.
3. Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do Escala Braga, com exceção do despedimento com justa causa, o crédito de horas, caso exista, é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.
4. Ao trabalho prestado em regime de turnos corresponde um acréscimo retributivo que se encontra a ser praticado e a ser revisto a partir de 01 de setembro de 2019.

B.7 - Alterações do horário de trabalho

- 1. As alterações aos horários de trabalho devem ser comunicadas ao enfermeiro afetado com a antecedência mínima de 7 dias, salvo com prévio e exposto acordo do enfermeiro ou em situações de comprovada emergência.
- 2. Entende-se como alterações de horário, as que decorrem da natureza do horário praticado.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom right that appears to be 'Miguel'.

B.8 - Trabalho noturno

1. Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte.
2. Os enfermeiros não poderão em regra fazer por semana mais do que dois dias de trabalho, em período maioritariamente noturno, podendo, em casos devidamente fundamentados e quando o interesse da instituição o justifique, prestar um máximo de três noites por semana.

B.9 - Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.
2. Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
3. Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal
4. A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.
5. O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
6. O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.
7. Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.
8. Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.
9. O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o atualmente praticado.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

B.10 - Isenção de horário de trabalho

1. O exercício de cargos de direção e de chefia poderão ser realizados em regime de isenção de horário de trabalho.
2. Por deliberação da administração pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam funções equiparadas aos referidos no número anterior.
3. Os enfermeiros isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.
4. Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo de acordo com o atualmente praticado.
5. Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior

C - Descanso diário e semanal

1. O regime de descanso diário é o que resulta da lei.
2. Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar que, em princípio, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
3. Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado, nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, ou serviços da Escala Braga.
4. Os enfermeiros que trabalhem em regime de turnos terão como descanso semanal o que resultar da respetiva escala de rotação, tendo sempre em atenção o disposto no n.º 2 desta cláusula, assegurando-se que, uma vez de quatro em quatro semanas, o descanso semanal coincida com o sábado ou com o domingo.
5. Deverá ser proporcionado sempre que possível, aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and 'M'.

6. Todos os enfermeiros 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.

D - Feriados e suspensão ocasional

D.1 Feriados

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

D.2 Concessão de dispensas

1. A Escala Braga pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.
2. Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.
3. O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

E - Férias

E.1 Período anual de férias

1. Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 22 dias úteis sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo do gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

E.2 Gozo das férias

1. O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.



R 4
B
P
S
7/12/17

3. O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico.

E.3 Marcação do período de férias

1. A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a Escala Braga e o enfermeiro.
2. Na falta de acordo, cabe à Escala Braga marcar as férias e elaborar o respetivo mapa.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
4. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.
5. O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
6. Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

F - Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade

F.1 Regime

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

F.2 Noção de falta

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



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

2. Nos casos de ausência do enfermeiro por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

F.3 Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.
3. Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela Escala Braga e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.
4. São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

F.4 Comunicação e justificação das faltas

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

1. Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data de início do período de ausência.
3. A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas à chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.
4. O enfermeiro deve, nos 5 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.
5. As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and several other illegible marks.

6. Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, as faltas são consideradas injustificadas.

F.5 Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

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

F.6 Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição

1. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.
2. Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela Escala Braga.

F.7 - Licença sem retribuição

1. Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a Escala Braga pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.
2. A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.
3. Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:
 - a) Identificação completa;
 - b) Morada e forma de contacto;
 - c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
 - d) Datas de início e termo da licença;



- e) Fundamentação do pedido;
 - f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.
4. A Escala Braga, deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.
 5. A ausência de resposta da Escala Braga no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.
 6. A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.
 7. Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.
 8. O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.
 9. A Escala Braga pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.
 10. A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.
 11. Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

F.7 - Registo e controlo da assiduidade

1. Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, adiante designado por ponto.
2. A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo.
3. O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'B', 'M', and 'Miguel'.

G - Retribuição e outras atribuições patrimoniais

G.1 Princípios gerais

1. Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho cujo valor consta da tabela respetiva que integra o Anexo II a esta carta de compromisso.
4. Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição base, as definidas no Anexo II a esta carta de compromisso.
5. A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:
6. $(R_m \times 12) : (52 \times N)$
7. em que R_m é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.
8. A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

G.2 Outras retribuições

Mantém-se em vigor o praticado atualmente até à eventual finalização do AE nas seguintes matérias:

- a) Remuneração de trabalho noturno
- b) Remuneração de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados
- c) Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função.

G.3 Subsídio de férias

1. O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Junho.
2. O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.



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

G.4 Subsídio de Natal

1. O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Novembro.
2. O subsídio de natal é de valor igual a um mês de retribuição.
3. No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

G.5 Subsídio de refeição

1. Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no Anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.
2. Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

G.6 Despesas com transportes e ajudas de custo

1. O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da Escala Braga.
2. Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a Escala Braga abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.
3. Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a 'B' in the middle, and 'M. M.' at the bottom.

4. Os montantes de ajudas de custo e deslocações definidos são os atualmente praticados e constantes no Anexo 2.

G.7 Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um valor hora nos termos da política em vigor à data da ação de formação.

H - Exercício da atividade sindical na Escala Braga

H.1 Princípios gerais

1. Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da Escala Braga, através dos seus respetivos representantes, nos termos estabelecidos na lei.
2. Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas, mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelos diferentes serviços, sem prejuízo da laboração do Escala Braga.
3. À Escala Braga é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço nos termos estabelecidos na lei.

H.2 Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1. Os delegados sindicais têm direito a um crédito um dia de calendário por mês.
2. Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.
3. O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
4. Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direção sindical deve informar a Escala Braga, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

5. Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direção sindical até 2 dias após a ausência.
6. As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.
7. A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

H.3 Reuniões da comissão sindical com o Escala Braga

1. A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela Escala Braga dentro do horário normal de trabalho, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.
2. O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

ANEXO I

Carreira Avaliação do Desempenho e Conteúdos Funcionais

Enquadramento

Uma cultura de desenvolvimento, equidade, motivação e sustentabilidade na gestão do quadro de enfermagem da instituição pública com gestão privada, está na génese da criação da carreira de enfermagem.

1. Objetivos

A carreira de enfermagem integra um conjunto de objetivos que se sintetizam em:

- a) Garantir a adequação e sustentabilidade do modelo e organização da enfermagem;
- b) Garantir que a progressão na carreira reflete o impacto da experiência e do desempenho;



R
B
SEP
M
M

- c) Alavancar atividades que contribuam para a aquisição, atualização, reforço e desenvolvimento de funções, com impacto contínuo na qualidade e segurança da prestação de cuidados;
- d) Reconhecer e motivar os profissionais que mais evidenciam o contributo para a qualidade da prestação dos cuidados.

2. Princípios orientadores

A operacionalização da Carreira integra alguns princípios que devem ser observados na gestão do quadro de enfermagem:

- a) Definição das dotações de enfermeiros, pelas categorias, necessárias a organização do serviço / unidade, em sintonia com as políticas legislativas e procedimentos existentes para o efeito.
- b) O recrutamento interno será o processo a privilegiar para prover as necessidades dos cuidados especializados em enfermagem;
- c) O recrutamento externo será o processo para prover necessidades na primeira Categoria, e de forma excecional para o nível da categoria de perito;
- d) A promoção implica o cumprimento dos critérios e requisitos definidos para as funções especializadas a desempenhar;
- e) Os cargos aos quais estão associadas aos cargos de gestão, serão em regime de comissão de serviço;

3. Objeto e âmbito

O presente regulamento define a estrutura da Carreira, as regras e requisitos pelas quais se rege.

O presente documento aplica-se aos enfermeiros que desempenham funções na Escala Braga e cuja relação jurídica seja constituída por contrato de individual de trabalho.

I. Estrutura da Carreira de Enfermagem

1. Estrutura de Carreira



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

A carreira de enfermagem está estruturada em duas áreas de atuação:

- a) Área da Prestação de cuidados, integra duas categorias:
 - i. Enfermeiro
 - ii. Enfermeiro Perito
- b) Área de Gestão, integra:
 - i. Enfermeiro Gestor Adjunto
 - ii. Enfermeiro Gestor

2. Categorias e Cargos

A evolução da carreira varia de acordo com a experiência e evidência demonstrada de acordo com o desenvolvimento técnico científico, experiência e avaliação de desempenho.

a) Enfermeiro

A categoria integra 9 níveis de progressão – cujos conteúdos funcionais (Anexo I) são exercidos com pleno grau de autonomia técnico-científica;

b) Enfermeiro Perito

Para além dos conteúdos funcionais dos enfermeiros, o Enfermeiro Perito desenvolve funções específicas no âmbito da sua especialização e integra 7 níveis de progressão.

c) Enfermeiro Gestor Adjunto

Além das funções inerentes ao Enfermeiro Perito, no âmbito da prestação de cuidados, o enfermeiro gestor adjunto tem um conteúdo funcional de apoio ao processo de gestão de enfermagem.

d) Enfermeiro Gestor

Tem como âmbito funcional para além das funções de Enfermeiro Perito a coordenação de uma ou mais áreas de prestação de cuidados em diferentes componentes: gestão de cuidados de enfermagem, gestão de pessoas, gestão de recursos materiais e de consumo clínico, entre outras.



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R', 'B', and 'Mina']

II. Desenvolvimento na carreira

A progressão e promoção na carreira implica a evidência dos seguintes requisitos:

1. **Título Profissional**

O exercício de funções no âmbito da carreira de enfermagem, depende da obtenção do título de enfermeiro e ou de enfermeiro especialista atribuído pela Ordem dos Enfermeiros.

2. **Níveis Remuneratórios e Tempos de permanência**

Cada nível de carreira tem definido o número de anos de experiência mínima e máxima para que possa ser acedido, salvo o nível 1 de enfermeiro que corresponde a período temporalmente definido.

3. **Absentismo**

- a) Para o efeito da contagem de tempo de absentismo, não serão contabilizadas as ausências que decorrem dos motivos de acidente trabalho, licença de maternidade e parental, assistência à família, licença de casamento, nojo, formação, gravidez de risco e doença, com exceção do definido na alínea seguinte.
- b) Para efeitos de aplicação da alínea anterior serão consideradas exceções os casos que, nos termos legais, determinam a suspensão do contrato individual de trabalho, a qual produzirá efeitos no mesmo âmbito suspendendo a contagem para efeitos de experiência.
- c) A existência de 1 ou mais dias de faltas injustificadas por ano determina a não consideração desse ano para efeitos de progressão.

Avaliação de Desempenho

O Modelo de Avaliação de Desempenho na Escala Braga é o MAPPA – Modelo de Avaliação de Performance e Potencial Anual.



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'D. A.', 'B.', 'P.', and 'M. M. M.']

Este modelo aplica-se a todos os Enfermeiros com contrato individual de trabalho desde que tenham, no mínimo, 6 meses de exercício na função e permite identificar os comportamentos profissionais desejáveis de cada função e os conhecimentos críticos ao bom exercício da Função.

4.1 Objetivos do processo de avaliação

Constituem objetivos do processo de avaliação de desempenho:

- a) Orientar o desempenho dos Enfermeiros, definindo os comportamentos profissionais desejáveis; os objetivos de melhoria e desenvolvimento, críticos à função e os objetivos operacionais que concorrem para a concretização
- b) Promover o desenvolvimento profissional,
- c) Reconhecer o mérito profissional

4.2 Âmbito

O Modelo de Avaliação de Performance e Potencial Anual assenta na definição de objetivos anuais e aptidões comportamentais.

Os objetivos definidos podem ser de desenvolvimento e ou operacionais.

Os **objetivos de desenvolvimento** representam o compromisso entre o avaliado e o avaliador relativamente ao conjunto de conhecimentos e/ou técnicas críticas ao desempenho necessárias adquirir ou melhorar.

Os **objetivos operacionais** representam a definição de resultados mensuráveis de equipa e individuais. Relacionam-se com os objetivos do serviço e da Organização.

As aptidões comportamentais são o conjunto de elementos profissionais e pessoais desejáveis à atividade e forma de estar do Hospital de Braga e passíveis de Desenvolvimento.

As aptidões comportamentais estão pré-definidas para cada perfil de avaliação.

4.3 Escala de Avaliação



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

A avaliação é efetuada com base numa escala que permite situar a prestação de cada enfermeiro considerando o grau em que revela o comportamento requerido e o grau de concretização do objetivo.

4.4 Equipa de Avaliação

A Avaliação de Desempenho é efetuada pelo enfermeiro gestor que coordena o enfermeiro.

Sempre que o número de profissionais a avaliar o justifique, poderá existir o parecer de outro enfermeiro, da área da gestão ou da coordenação que diretamente trabalhe com o avaliado.

4.5 Ciclo de Avaliação

O processo de avaliação inicia-se em dezembro, com a avaliação das aptidões comportamentais do ano em curso.

No primeiro trimestre do ano são definidos os objetivos para o ano em curso e avaliados os do ano transato.

A Avaliação final será a média ponderada das competências comportamentais e dos objetivos que varia de acordo com o nível de carreira.

Em Junho é feita uma entrevista de acompanhamento tendo em vista, caso se verifique como necessário, reajustar objetivos individuais e de serviço.

4.6 Implicação do MAPPA na progressão e desenvolvimento profissional

- a) A avaliação de desempenho obtida no MAPPA (Modelo de Avaliação, Performance e Potencial Anual) terá de ser pelo menos de 3 (três) numa escala de 1 a 5, para que a progressão aconteça.
- b) Sempre que um Enfermeiro complete um ciclo de 4 avaliações com avaliação igual a 4 (quatro), será encurtado em 1 ano o número de anos de experiência para avançar de nível.
- c) Sempre que uma das avaliações for inferior a 3 (três), será aumentado em 1 ano o número de anos de experiência para avançar de nível.
- d) Sempre que completar 3 avaliações consecutivas com nota igual ou superior a 4,5, será encurtado em 2 anos o número de anos de experiência para avançar de nível.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and several cursive signatures.

- e) No primeiro nível, sendo um ciclo mais curto de progressão, serão consideradas as avaliações existentes.
- f) Em caso de inexistência de avaliação pelos motivos referidos no ponto 2 b, será contabilizado o referido tempo para a progressão nesse ciclo.

III. Enfermagem na Gestão

1. **Enfermeiro Gestor**

O nível de carreira de Enfermeiro Gestor será preenchido de acordo com os seguintes princípios:

- a) Através de nomeação em regime de comissão de serviço.
- b) A nomeação terá uma duração de 3 anos, com possibilidade de renovações pelo mesmo período.
- c) Tendencialmente provido a partir de processo de seleção interna e com base na identificação de potencial para a função, que será aferido através de *assessment* programado para o efeito.

2. **Enfermeiro Gestor Adjunto**

O nível de carreira de Enfermeiro Gestor Adjunto será preenchido de acordo com os seguintes princípios:

- a) Através de nomeação em regime de comissão de serviço.
- b) A nomeação terá uma duração de 3 anos, com possibilidade de renovações pelo mesmo período.
- c) Tendencialmente provido a partir de processo de seleção interna e com base na identificação de potencial para a função, que será aferido através de *assessment* programado para o efeito.
- d) Sempre que se revele pertinente deverá ser suportado em processo de recrutamento interno a divulgar em todas as Unidades de Saúde da José de Mello Saúde.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3. Enfermeiro em funções de coordenação de equipa

- a) Para além da função de enfermeiro e ou de enfermeiro perito, se for o caso, cabe ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa no contexto de uma unidade ou serviço e sob a dependência direta do enfermeiro gestor a responsabilidade por orientar ou coordenar grupo de enfermeiros na prestação de cuidados e colaborar na promoção da formação em serviço.
- b) O cargo é de nomeação pela Direção de Enfermagem

Anexo II

Remunerações e outras retribuições

TABELA REMUNERATÓRIA A VIGORAR ATÉ 01 DE SETEMBRO 2019

A tabela salarial, apesar de não merecer o acordo do SEP, permitirá pela sua aplicação a transição a todos os enfermeiros.

ENFERMEIRO PERITO		1	2	3	4	5	6	7	8
€		1400	1550	1750	1950	2242	2578	2960	3106
Anos		1	2	5	5	5	5	5	5
ENFERMEIRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
€	1060	1200	1400	1650	1810	2025	2180	2385	2490
Anos	1	2	5	5	5	5	5	5	5

1. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Todos os enfermeiros transitam para esta grelha de acordo com o tempo de serviço e a avaliação do desempenho obtida.

1. Para evitar injustiças relativas de posicionamento remuneratório, o tempo de serviço prestado no Hospital de São Marcos, e para estes enfermeiros, será contabilizado na totalidade e o seu reposicionamento acontecerá independentemente de, anteriormente, ter existido qualquer valorização salarial.
2. Suplemento de função gestão de €650 (para novas nomeações).
3. Suplemento para as funções de Chefe de Equipa de €100 (para novas nomeações).
4. Suplemento para as funções de adjunto da Direção de Enfermagem - 200€ (para novas nomeações).
5. É assumido entre as partes, que a presente carta de compromisso produz efeitos exclusivamente até à data de transição do Hospital de Braga para a ARS Norte, na data prevista de 31 de agosto de 2019, data em que se extinguirá automaticamente.

Braga, 05 de abril de 2019

Pela Escala Braga, Sociedade Gestora do Estabelecimento, S.A.

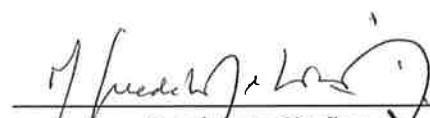


João Ferreira
Presidente da Comissão Executiva

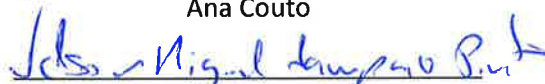


Maria Barros
Administrador Executivo

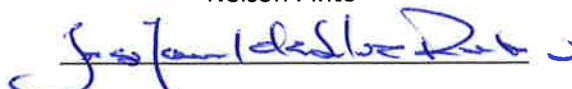
Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses



Guadalupe Simões
Ana Couto



Nelson Pinto



Jorge Rebelo