Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e texto consolidado

CCT entre Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 22 de julho de 2018.

Artigo 1.º

Artigo de revisão da tabela salarial

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 22 de julho de 2018, é alterado o anexo II referente à tabela salarial, que passa a ser a seguinte:

ANEXO II

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição

Categoria	Valor remuneratório mensal (euros)
Enfermeiro perito	1735
Enfermeiro sénior	1420
Enfermeiro (**)	1210
Enfermeiro de ingresso (*)	1015

* (...).
** (...)

Artigo 2.º

Republicação de texto integral consolidado

Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 494.º do Código do Trabalho, é republicado em anexo texto consolidado do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018 e pelo presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A alteração introduzida ao anexo II referente à tabela salarial terá efeitos ao início do mês em que é publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 16 de maio de 2019.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral e mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Texto consolidado

TÍTULO I

Clausulado geral

Cláusula 1.ª

Revisão

O presente CCT revê globalmente e substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de fevereiro de 1992, com as alterações introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2001.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante abre-

viadamente designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 60 e o número de trabalhadores é de 4000.

3- A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

Vigência, renovação automática e sobrevigência

1- A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova -se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar a presente convenção, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante 18 meses.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

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

Cláusula 5.ª

Classificação profissional

Os enfermeiros abrangidos pela presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 6.ª

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do enfermeiro aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 7.ª

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- As entidades empregadoras devem instituir sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contado do início de vigência da presente convenção.

4- O resultado da avaliação de desempenho pode conduzir a uma revalorização salarial de, no máximo, 50 %.

5- Os enfermeiros ao serviço de entidades empregadoras que não instituam sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado em conformidade com as regras a fixar por cada unidade privada de saúde.

Cláusula 8.ª

Efeitos da falta de título profissional

1- Encontrando-se o exercício da atividade do enfermeiro legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao enfermeiro, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao enfermeiro revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pela entidade empregadora licença sem vencimento.

Cláusula 9.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

1- As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo II.

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição, a qual, contudo, não pode ser inferior à retribuição de enfermeiro sénior, acrescida de 10 %.

3- Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o enfermeiro será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 10.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e o enfermeiro devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do enfermeiro.

Cláusula 11.ª

Deveres da entidade empregadora

A entidade empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o enfermeiro;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do enfermeiro, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do enfermeiro;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas de enfermeiros;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do enfermeiro, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao enfermeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Passar ao enfermeiro, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço, atividade, funções e cargos exercidos.

Cláusula 12.ª

Deveres do enfermeiro

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o enfermeiro deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, nomeadamente clientes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos enfermeiros eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora;

j) Promover o bem-estar dos clientes;

k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou à sua vida privada de que tome conhecimento;

l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto trabalho sem que seja substituído.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do enfermeiro, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.ª

Poder de direção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

SECÇÃO A

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 14.ª

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o enfermeiro exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 15.ª

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a oito horas diárias e a 40 horas semanais, sem prejuízo de outros horários já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e na presente convenção.

2- O período normal de trabalho diário dos enfermeiros que exercem funções consideradas de assistência específica a doentes internados pode ultrapassar os limites previstos no número anterior, quando seja incomportável a prática daqueles limites, devendo, contudo, o período normal de trabalho semanal médio, calculado em períodos de referência de 26 semanas, cumprir o seu limite geral.

3- O período normal de trabalho diário, modelado dentro de um período de referência de 26 semanas, pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 60 horas.

4- O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode, todavia, exceder 50 horas em média num período de oito semanas.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja, por determinação da entidade empregadora, inferior ao previsto no número 1 da presente cláusula, a redução diária poderá ir até às quatro horas ou verificar-se a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6- Há tolerância de um mínimo de 15 minutos e um máximo de 30 minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao enfermeiro que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, fazendo aquela tolerância parte integrante do horário normal de trabalho, não sendo, por isso, considerado trabalho suplementar.

7- Exceto para os enfermeiros que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, as alterações ao horário normal de trabalho fixo que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o enfermeiro, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, entre outras, conferem o direito a uma compensação económica.

Cláusula 16.ª

Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos na presente convenção e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho dos enfermeiros ao seu serviço.

2- Entre 2 períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, oito horas de período de descanso diário.

3- Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo;

b) Horário flexível;

c) Horário por turnos.

Cláusula 17.ª

Horário fixo

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os enfermeiros prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2- Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3- Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo enfermeiro por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o enfermeiro continue adstrito à atividade.

Cláusula 18.ª

Horário flexível

1- Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

2- O horário flexível pode também ser organizado em jornada contínua, reduzindo-se o intervalo de descanso para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período

de trabalho desde que o enfermeiro continue adstrito à atividade.

Cláusula 19.ª

Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4- A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda -feira.

5- O enfermeiro não pode fazer mais de duas noites por semana, salvo nos casos previstos no número 3 da cláusula 21.ª, preferencialmente.

Cláusula 20.ª

Trabalho a tempo parcial

1- As entidades empregadoras e os seus enfermeiros podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado enfermeiro a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais na presente convenção e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 21.ª

Trabalho noturno e enfermeiro noturno

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera -se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23 horas e as 8 horas.

2- Considera-se enfermeiro noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

3- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a carga máxima de trabalho diário do enfermeiro noturno não pode ser superior a 10 horas.

4- O trabalho prestado por enfermeiros noturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

5- Os enfermeiros noturnos a exercer funções de receção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de jornada contínua, não estão sujeitos a limites na prestação de trabalho noturno.

Cláusula 22.ª

Descanso semanal

1- Os enfermeiros têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2- Os enfermeiros, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, exceto para os enfermeiros em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins de semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

Cláusula 23.ª

Regime de chamada

1- Considera-se regime de chamada aquele em que os enfermeiros, encontrando-se em período de descanso e podendo ausentar-se do local habitual de trabalho, se disponibilizam voluntariamente a comparecer ao trabalho, ficando obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pela entidade empregadora em função do seu domicílio.

2- O regime de chamada justifica-se na necessidade, da entidade empregadora, de ocorrer a situações de emergência não previsíveis.

3- Nas situações de trabalho efetivamente prestado na sequência do regime de chamada a remuneração será a devida por trabalho suplementar, com um acréscimo de 10 % ao valor atribuído ao trabalho suplementar.

Cláusula 24.ª

Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou na presente convenção, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

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

Cláusula 25.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por

enfermeiro, ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos enfermeiros a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

Cláusula 26.ª

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O enfermeiro deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I a este contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o enfermeiro detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram -se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 27.ª

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o enfermeiro de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do enfermeiro.

2- O enfermeiro tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

Cláusula 28.ª

Local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do enfermeiro.

2- Na falta da indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resulte da necessidade da entidade empregadora que determinou a respetiva contratação.

3- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4- O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 29.ª

Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o enfermeiro obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade da entidade empregadora venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do enfermeiro a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 30.ª

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o enfermeiro para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o enfermeiro.

2- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que, por acesso rodoviário, a distância entre o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km.

4- Entende-se também que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe, ou ainda que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km.

5- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do enfermeiro meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

6- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

Cláusula 31.ª

Transferência definitiva

1- A entidade empregadora pode transferir definitivamente o enfermeiro para outro local de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao enfermeiro este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o enfermeiro presta serviço, a indemnização prevista

no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que por acesso rodoviário a distância entre o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km.

6- Entende-se também que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe, ou ainda que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km.

7- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

Cláusula 32.ª

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependente e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão.

Cláusula 33.ª

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de enfermeiros com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de enfermeiros, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do enfermeiro.

Cláusula 34.ª

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o enfermeiro tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O anexo II estabelece a remuneração de base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

Cláusula 35.ª

Retribuição mensal garantida

Aos enfermeiros abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo II.

Cláusula 36.ª

Direito a refeições e subsídio de refeição

1- Têm direito ao fornecimento de uma refeição, de valor a definir em regulamento interno, quando compreendida dentro dos limites do respetivo horário de trabalho, os trabalhadores que efetivamente prestem serviço em regime de jornada contínua, com supressão do intervalo de descanso, ou a um local condigno para a toma da refeição, aplicando-se neste caso o direito ao subsídio de refeição previsto no número seguinte.

2- A prestação efetiva de trabalho que não se encontre abrangida no número anterior confere o direito a subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,30 € (cinco euros e trinta cêntimos) por cada jornada diária de trabalho, podendo a entidade empregadora substituí-lo, em todos ou em alguns horários, pelo fornecimento de uma das refeições compreendidas dentro dos limites do respetivo horário, de acordo com os usos.

3- Se o subsídio de refeição for pago através da atribuição de vales de refeição o seu valor será fixado em função da correspondente isenção fiscal aplicável, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número anterior.

4- Perdem direito ao fornecimento de refeição, ao subsídio de refeição e ou à garantia de custo de refeições, os trabalhadores que faltem injustificadamente ao serviço no dia em causa.

Cláusula 37.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito à retribuição legalmente estabelecida para o efeito.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufira conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 38.ª

Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- As entidades empregadoras podem, em alternativa à compensação referida no número anterior e em relação aos trabalhadores em regime de turnos rotativos, optar pela atribuição da retribuição prevista na cláusula seguinte.

3- Não confere direito a qualquer compensação o trabalho noturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente noturna, nem aquele que resulte da celebração de contrato individual de trabalho que expressamente preveja a prestação de trabalho noturno.

Cláusula 39.ª

Trabalho por turnos

1- O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 12,5 %, como previsto no número 2 da cláusula anterior.

2- O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a ro-

tação não compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 5 %.

3- Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, o qual deverá ser pago 14 vezes, isto é, deverá também integrar os subsídios de férias e de Natal.

4- Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respetivo.

Cláusula 40.ª

Trabalho em feriados

1- Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respetivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente contrato.

Cláusula 41.ª

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 42.ª

Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora.

Cláusula 43.ª

Feriados

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2- Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do enfermeiro conferem-lhe o direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3- Nos feriados considerados pela lei como facultativos a entidade empregadora, tendo em conta as necessidades do serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto.

Cláusula 44.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- Na falta de acordo cabe à entidade empregadora marcar o período de férias do trabalhador.

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

4- Quando a entidade empregadora exerça a faculdade prevista no número 2 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de maio e 31 de outubro, se o trabalhador aceitar o gozo de férias interpoladas.

Cláusula 45.ª

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

Cláusula 46.ª

Efeitos das faltas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas de um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

4- As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o enfermeiro viva em regime de coabitação são consideradas serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

Cláusula 47.ª

Licenças sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado

sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

Cláusula 48.ª

Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos 1 mês ou 1,5 meses de retribuição mensal de base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A indemnização prevista no número 1 pode, porém, ser reduzida para os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Quando o trabalhador tenha registo de pelo menos três sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de cinco faltas injustificadas, uma redução de 0,5 meses por cada ano de antiguidade;

b) Quando o trabalhador tenha registo de até duas sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de três faltas injustificadas, uma redução de 0,25 meses por cada ano de antiguidade.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 49.ª

Declaração de greve na vigência da presente convenção

1- Compete aos enfermeiros e designadamente ao sindicato outorgante deste CCT definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2- Durante a vigência deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o sindicato outorgante e até à sua denúncia por qualquer das partes, compromete-se a não declarar greve tendo como objetivo a sua modificação, exceto quando se verifique incumprimento do presente contrato coletivo, da tabela salarial a ele anexa ou das regras relativas à sua revisão.

Cláusula 50.ª

Serviços mínimos

1- Durante a greve os enfermeiros que trabalhem em unidades privadas de saúde que funcionem 24 horas, todos os dias da semana, ou em unidades de hemodiálise e unidades de tratamento oncológico com tratamentos em curso asseguram cuidados mínimos de enfermagem.

2- São considerados cuidados mínimos de enfermagem os cuidados impreteríveis quando se encontrem em risco a vida e ou a integridade física do utente.

3- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da manhã de sábado aprovado à data do anúncio da greve.

Cláusula 51.ª

Cobrança de quotas

(Revogada.)

Cláusula 52.ª

Comissão paritária

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;

b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor da presente cláusula, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3- Atribuições:

a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e

b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respetivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;

b) As deliberações da comissão paritária, quando tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCT, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, momento a partir do qual constituirão parte integrante deste CCT.

TÍTULO II

Carreira profissional e retribuições mínimas

ANEXO I

Descrição de funções e carreiras profissionais

1- Estrutura de carreira:

A carreira do enfermeiro estrutura-se e desenvolve-se em categorias e cargos e aplica-se a duas áreas de atuação, correspondentes a:

a) Prestação de cuidados;

b) Gestão.

2- Categorias e cargos:

a) À área da prestação de cuidados corresponde uma categoria com quatro níveis:

i) Enfermeiro de ingresso;

ii) Enfermeiro;

iii) Enfermeiro sénior;

iv) Enfermeiro perito;

b) À área da gestão correspondem três cargos:

i) Enfermeiro responsável;

ii) Enfermeiro-coordenador;

iii) Enfermeiro-diretor.

3- Categorias:

3.1- Enfermeiro de ingresso: exerce as mesmas funções do enfermeiro, mas no âmbito de um processo de integração à unidade ou serviço e durante o primeiro ano de atividade.

3.2- Enfermeiro: o conteúdo funcional da categoria de enfermeiro integra dois níveis, enfermeiro e enfermeiro sénior e é inerente às respetivas qualificações e competências em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico -científica, nomeadamente:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na unidade ou serviço;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;

d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

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

j) Integrar júris de concursos ou outras atividades de avaliação dentro da sua área de competência;

k) Orientar e coordenar as equipas de enfermagem na prestação de cuidados de saúde durante os turnos (chefe de equipa, quando designado).

3.3- Enfermeiro sénior: desenvolve as mesmas competências do enfermeiro, assumindo de igual modo as mesmas responsabilidades, e no contexto de uma unidade ou serviço exerce a sua atividade como prestador de cuidados gerais e de cuidados diferenciados, adquiridos em contexto de trabalho, validados através de avaliação de desempenho.

3.4- Enfermeiro perito: os enfermeiros peritos, para além dos conteúdos funcionais descritos para os enfermeiros e enfermeiros seniores, desenvolvem competências próprias inerentes à sua área de especialização, nomeadamente:

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

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

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

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

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

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

4- Cargos:

4.1- Enfermeiro responsável: para além das funções inerentes às diferentes categorias do enfermeiro, o conteúdo funcional do cargo de enfermeiro responsável é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente:

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

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

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;

d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;

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

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

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

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

i) Prestar cuidados de enfermagem quando necessário ou tendo em vista a orientação e formação dos colaboradores da unidade.

4.2- Enfermeiro-coordenador: (a existência deste cargo depende da dimensão e complexidade da organização) ao enfermeiro-coordenador, pela sua competência na área técnica/científica, ético-profissional, de gestão de recursos humanos e materiais, perfil de liderança e de modelo dentro da organização, compete, nomeadamente, coordenar uma ou várias unidades de prestação de cuidados de enfermagem e:

a) Promover níveis elevados de desempenho na área do seu departamento de prestação de cuidados;

b) Determinar as necessidades de recursos humanos, com base nos níveis de dependência dos clientes da sua área de prestação de cuidados, adequando a sua distribuição e estabelecendo critérios referentes à mobilidade;

c) Participar nos processos de contratualização inerentes ao seu departamento;

d) Participar na avaliação do desempenho dos enfermeiros responsáveis e outros enfermeiros, tendo em conta a avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;

e) Promover as relações institucionais com estabelecimentos de ensino ou outras entidades no âmbito do seu departamento;

f) Colaborar na organização de ações de formação e investigação para promover a qualidade dos cuidados;

g) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excecionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

4.3- Enfermeiro-diretor: compete-lhe, nomeadamente:

a) Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem, em articulação com o plano e relatório global da instituição;

b) Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem;

c) Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição;

d) Criar ou manter um efetivo sistema de classificação de utentes/utentes que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem;

e) Elaborar propostas referentes à admissão de enfermeirzs e proceder à sua distribuição;

f) Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos;

g) Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem;

h) Definir metas no âmbito da formação e investigação;

i) Avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão com base no controlo que vai realizando e colaborar na avaliação dos outros enfermeiros;

j) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excecionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

5- Ingresso:

A carreira de enfermeiro inicia-se na categoria e nível de enfermeiro de ingresso. Os enfermeiros que já possuam experiência profissional de pelo menos um ano, em estabelecimento idóneo, são posicionados na carreira de enfermagem atendendo à experiência profissional e formação detida pelo enfermeiro.

6- Promoção:

Os enfermeiros podem ser promovidos a sénior, através de avaliação de desempenho, ou, na falta desta, com 6 anos de permanência como enfermeiro.

A promoção a enfermeiro perito só se fará para os enfermeiros habilitados com especialidade reconhecida pela Ordem dos Enfermeiros se houver vagas e for de interesse para a organização.

7- Progressão:

Haverá progressão salarial para os enfermeiros sénior e perito.

8- Acesso aos cargos:

8.1- O acesso aos cargos de gestão é feito por nomeação do conselho de administração, de entre enfermeiros com, pelo menos, 10 anos de exercício profissional, sempre com avaliação de desempenho de *Bom*, e detentores de competências comprovadas nos domínios da prática profissional.

8.2- Os cargos de gestão são exercidos por um período temporalmente definido, em comissão de serviço.

8.3- O tempo de serviço exercido em cargos de gestão conta na categoria de origem, para todos os efeitos legais, designadamente o de progressão.

8.4- O exercício dos cargos de enfermeiro responsável e coordenador confere direito a um acréscimo remuneratório que releva como vencimento para todos os efeitos legais.

9- Avaliação de desempenho:

a) As instituições devem construir um sistema de avaliação do desempenho dos enfermeiros, subordinado aos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade e baseado em:

i) Competências genéricas - transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

ii) Competências específicas - próprias do exercício profissional dos enfermeiros;

iii) Competências institucionais - as que concorrem para

atingir os objetivos da instituição ou serviço;

b) A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira;

c) As instituições ficam obrigadas a dar adequada e oportuna publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação de desempenho e à respetiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições quer dos seus enfermeiros;

d) O sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos seguintes pressupostos:

i) Avaliação anual ou semestral;

ii) A avaliação classificada em 5 níveis de avaliação (dois negativos e três positivos);

iii) A existência de normas de atuação profissional e de critérios de avaliação;

iv) Realização de entrevista de avaliação de desempenho;

v) Registos periódicos do desempenho do enfermeiro avaliado;

vi) Estabelecimento de consensos quanto aos procedimentos a adotar;

vii) Harmonização dos procedimentos a adotar na orientação dos avaliados;

viii) As competências específicas são avaliadas pelo enfermeiro responsável.

ANEXO II

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição

Categoria	Valor remuneratório mensal (euros)
Enfermeiro perito	1735
Enfermeiro sénior	1420
Enfermeiro (**)	1210
Enfermeiro de ingresso (*)	1015

* O enfermeiro de ingresso transita para o nível de enfermeiro decorrido um ano de exercício de funções no âmbito de uma integração à unidade ou serviço.

** O enfermeiro transita para enfermeiro sénior decorridos seis anos de exercício, no caso de não existir sistema de avaliação de desempenho.

Lisboa, 16 de maio de 2019.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral e mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2019, a fl. 96 do livro n.º 12, com o n.º 144/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.