Contrato Coletivo com a União das Misericórdias Portuguesas 2026

16 Novembro, 2026

Partilhamos os aspetos mais importantes que constam do Boletim de Trabalho e Emprego, nº 41 de 8 de Novembro 2026 que consagra a alteração salarial e outras questões pecuniárias.

O contrato coletivo entre UMP – União das Misericórdias Portuguesas e Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) (…) que altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025.

Divulgamos os aspetos mais relevantes do texto consolidado agora publicado.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação – pela presente convenção coletiva serão abrangidas 361 SCM e um potencial de 49 168 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

Vigência – entra em vigor 5 dias após a sua publicação (…). As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026, nos termos do anexo V.

Cláusula 79.ª

Sucessão de convenções coletivas – A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2025.

Tabelas de remunerações mínimas – TABELA A – efeitos a 1 de janeiro de 2026

	1	2	3	4	5	6	7
Níveis	< 5 anos	≥ 5 e < 10 anos	≥ 10 e < 15 anos	≥ 15 e < 20 anos	≥ 20 e < 25 anos	≥ 25 e < 30 anos	≥ 30 anos
II	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €	1 432,00 €	1 452,00 €	1 472,00 €	1 492,00 €
III	1 301,00 €	1 321,00 €	1 341,00 €	1 361,00 €	1 381,00 €	1 401,00 €	1 421,00 €
IV	1 247,00 €	1 267,00 €	1 287,00 €	1 307,00 €	1 327,00 €	1 347,00 €	1 367,00 €
V	1 230,00 €	1 250,00 €	1 270,00 €	1 290,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 350,00 €

Notas: Subsídio de refeição: 5,50 €;

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação – regula as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território do Continente.

Cláusula 2.ª

Vigência

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

Cláusula 9.ª

Promoção e evolução na carreira e avaliação do desempenho – Considera-se promoção a mudança para categoria profissional a que corresponda um enquadramento mais elevado.

Para efeitos de promoção e evolução na carreira, as instituições promovem a avaliação do desempenho (…)

As competências técnicas específicas dos trabalhadores com profissões regulamentadas deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se como bom o serviço prestado no cumprimento dos seus deveres profissionais.

Cláusula 10.ª

Progressão na carreira – acontece por mero efeito da antiguidade, ocorre após 5 anos de serviço e implica a mudança para o escalão seguinte. (…)

Cláusula 11.ª

Procedimentos para promoção e progressão

Cláusula 16.ª

Período experimental – corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho (…)

- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, que desempenhem funções de confiança;
- Para efeitos de contagem do período experimental não são considerados os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato;
- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 17.ª

Funções desempenhadas pelo trabalhador – O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado (…)

A atividade contratada, (…), compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

O desempenho de atividades inerentes a mais do que uma categoria profissional confere ao trabalhador direito a ser remunerado nos termos da cláusula 62.ª

Cláusula 19.ª

Deveres das instituições

- Cumprir o disposto na presente convenção coletiva e na legislação do trabalho aplicável;
- Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, observando as normas de segurança e saúde;
- Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e atualização profissionais visando melhorar as suas qualificações e produtividade;
- Não exigir dos trabalhadores a execução de atos contrários a regras deontológicas da respetiva profissão ou que violem normas sobre segurança e saúde;
- Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais;
- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija.

Cláusula 20.ª

Deveres do trabalhador

Cláusula 21.ª

Garantias do trabalhador – É vedado às instituições:

- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na presente convenção coletiva;
- Impedir ou interferir na atividade sindical do trabalhador;
- Faltar ao pagamento pontual da remuneração.

Cláusula 23.ª

Atividade sindical nas instituições

- Os trabalhadores e os sindicatos, através dos respetivos delegados sindicais, têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das instituições.
- Os trabalhadores que sejam membros da direção das associações sindicais signatárias desta convenção coletiva dispõem de um crédito de 4 dias remunerados por mês para o exercício das suas funções
- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o período da reunião, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- Mediante solicitação dos sindicatos signatários desta convenção coletiva, podem ainda realizar-se reuniões de trabalhadores
- Os delegados sindicais têm o direito a exercer atividade sindical no interior de cada instituição, designadamente a distribuir documentos e comunicados bem como a afixar, em local disponibilizado pela instituição, textos, convocatórias, comunicações ou outras informações
- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 5 horas remuneradas por mês, para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

Cláusula 24.ª

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo da cláusula seguinte.

Cláusula 25.ª

Serviços mínimos em caso de greve

Em caso de necessidade, as instituições contactam a associação sindical que convocou a greve, diretamente ou através do organismo da área do trabalho responsável pela matéria, a fim de definir em termos concretos o funcionamento de cada serviço.

Cláusula 26.ª

Formação profissional

A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, até ao limite de 2 horas diárias, é retribuída como tempo de trabalho normal.

Cláusula 27.ª

Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 28.ª

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 29.ª

Local de trabalho

Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente é realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato

Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho as instalações físicas da instituição a que o trabalhador ficou adstrito

Cláusula 31.ª

Deslocações

Entende-se por deslocação a realização transitória da atividade profissional fora do local de trabalho.

1. Consideram-se deslocações com regresso diário à residência, aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapassa em

mais de 2 horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo despendido nas viagens habituais;

2. Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

1.

Cláusula 32.ª

Deslocações com regresso diário à residência

Cláusula 33.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

Cláusula 34.ª

Utilização de viatura particular

Cláusula 35.ª

Transferência de local de trabalho

Cláusula 36.ª

Período normal de trabalho semanal é de 35 horas para os enfermeiros

O trabalhador enfermeiro pode, mediante acordo escrito celebrado com a instituição, aumentar o respetivo período normal de trabalho semanal até ao limite máximo legalmente previsto, sendo este aumento de período normal de trabalho semanal remunerado como tempo de trabalho normal.

O acordo previsto no número anterior pode cessar mediante comunicação escrita de qualquer das partes dirigida à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 37.ª

Conceito e fixação do horário de trabalho – Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

Compete às instituições estabelecer os horários de trabalho preferencialmente em 5 dias semanais, de 2.ª a 6.ª feira.

Na organização dos horários de trabalho deve ser previsto um período mínimo destinado à transmissão de

informação relevante ao trabalhador que irá assegurar a continuidade da prestação do serviço, fazendo aquele tempo parte integrante do horário normal de trabalho.

Cláusula 42.ª

Intervalo de descanso – Nos regimes de trabalho por turnos ou de variação do horário de trabalho, o intervalo de descanso pode ser de apenas 30 minutos, contando estes como tempo de trabalho.

Cláusula 43.ª

Descanso semanal – O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar, quando a ele haja lugar.

Pode ainda ser concedido um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

O dia de descanso semanal obrigatório poderá não coincidir com o domingo nos termos das normas legais.

Nos casos previstos no número anterior, as instituições assegurarão ao trabalhador o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

Cláusula 44.ª

Trabalho por turnos – é trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores 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.

São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que autorizadas pelo responsável funcional do serviço até 48 horas antes do início do turno.

A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, nos termos e condições previstos na cláusula 66.ª

Cláusula 45.ª

Trabalho noturno – Considera-se trabalho noturno todo o trabalho que é prestado no período compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Para efeitos remuneratórios, é também considerado trabalho noturno o que seja prestado em prolongamento de um período noturno.

A prestação de trabalho noturno confere ao trabalhador o direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 68.ª

Cláusula 46.ª

Variação do horário de trabalho – Por acordo escrito celebrado entre o trabalhador e a SCM, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, dentro de um período de referência de 8 semanas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, e 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 50 horas.

Cláusula 47.ª

Trabalho suplementar – A realização de trabalho suplementar confere direito a descanso compensatório, nos seguintes termos:

- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos 3 dias úteis seguintes, bem como ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 65.ª

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano, quer desempenhe a atividade em regime de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial;

- 2 horas por dia normal de trabalho.

Cláusula 48.ª

Trabalho normal em dia feriado – O trabalhador que, sendo indispensável para a continuidade do serviço, presta trabalho normal em dia feriado em equipamento não obrigado a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a ser remunerado de acordo com as normas legais em vigor a cada momento.

Não é considerado como suplementar o trabalho prestado nas condições acima referidas

Cláusula 49.ª

Jornada contínua – Por acordo entre a SCM e o trabalhador pode este trabalhar em jornada contínua, até ao limite de 6 horas diárias, tendo direito a um intervalo de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 51.ª

Feriados

Cláusula 52.ª

Férias – O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis

As SCM podem alterar o período de férias já marcado ou interromper as férias já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

No caso de a instituição obstar ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano subsequente.

Cláusula 55.ª

Faltas

Cláusula 56.ª

Faltas justificadas

Cláusula 57.ª

Efeitos de falta justificada

Cláusula 58.ª

Faltas injustificadas

Cláusula 61.ª

Remunerações – Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V

O valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula:

$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$

Em que *Rm* é igual à retribuição mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 63.ª

Retribuição pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica

Cláusula 64.ª

Retribuição especial dos trabalhadores isentos de horário de trabalho

Cláusula 65.ª

Remuneração de trabalho suplementar – O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a. 50 % da retribuição normal na primeira hora;
b. 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

Para efeitos da base de cálculo do trabalho suplementar aplica-se a fórmula constante do número 4 da cláusula 61.ª.

Cláusula 66.ª

Subsídios de turno – o trabalho em regime de turno confere o direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efetiva:

a. 2 turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno – 15 %;
b. 3 turnos ou de 2 turnos, total ou parcialmente noturnos – 25 %.

O complemento de retribuição previsto inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 67.ª

Refeição

Cláusula 68.ª

Retribuição do trabalho noturno – A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 79.ª

Sucessão de convenções coletivas

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

ANEXOS

ANEXO I – Definição de funções de Enfermeiro, de Enfermeiro especialista, de Enfermeiro chefe/coordenador e de Enfermeiro diretor.

ANEXO II – Condições específicas das carreiras profissionais

Para as profissões enquadradas nos níveis 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo III («Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»), constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem dos graus I para II e deste para principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles.

Condições gerais de ingresso e de acesso na carreira de enfermagem

Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista, desde que a instituição assim o entenda.

O acesso às funções de enfermeiro chefe/coordenador e enfermeiro diretor faz-se através de recrutamento interno ou externo, preferencialmente, de entre os enfermeiros com:

a. Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
b. Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
c. Competência comprovada no domínio da prática profissional.

ANEXO III – Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Quadros superiores: Enfermeiro-diretor; Enfermeiro-Chefe/Coordenador; Enfermeiro especialista; Enfermeiro

ANEXO IV – Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Enfermeiro Diretor – nível IA

Enfermeiro Especialista – nível III, grau I

Enfermeiro

- nível III, grau Principal;
- nível IV, grau II
- nível V, grau I

ANEXO V – Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A – Com efeitos a 1 de janeiro de 2026

	1	2	3	4	5	6	7
Níveis	< 5 anos	≥ 5 e < 10 anos	≥ 10 e < 15 anos	≥ 15 e < 20 anos	≥ 20 e < 25 anos	≥ 25 e < 30 anos	≥ 30 anos
II	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €	1 432,00 €	1 452,00 €	1 472,00 €	1 492,00 €
III	1 301,00 €	1 321,00 €	1 341,00 €	1 361,00 €	1 381,00 €	1 401,00 €	1 421,00 €
IV	1 247,00 €	1 267,00 €	1 287,00 €	1 307,00 €	1 327,00 €	1 347,00 €	1 367,00 €
V	1 230,00 €	1 250,00 €	1 270,00 €	1 290,00 €	1 310,00 €	1 330,00 €	1 350,00 €

Notas:

Subsídio de refeição: 5,50 €;

A admissão dos trabalhadores representados pelo SEP é feita no escalão 2 do respetivo nível de ingresso;

A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de 2026.