



Proposta De Acordo Coletivo de Trabalho

O texto com realce a CINZENTO foi consensualizado com o XXI Governo Constitucional até setembro 2019.

Acordo coletivo aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, celebrado com serviços ou estabelecimentos de saúde, com a natureza de entidade pública empresarial, integrados no Serviço Nacional de Saúde.

Enquadramento

No âmbito do processo de negociação e de contratação coletiva da carreira de enfermagem, foi desenvolvido o processo de negociação coletiva que culminou com a publicação do ... (Diploma que harmonize com CTFP a publicar) e com a celebração do acordo coletivo (adiante AC), que a seguir se apresenta.

Acordo coletivo aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho de direito privado, no âmbito do Código do Trabalho, celebrado com serviços ou estabelecimentos de saúde, com a natureza de entidade pública empresarial, integrados no Serviço Nacional de Saúde

Capítulo I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1. O presente acordo coletivo (doravante, AC) aplica-se a todos os trabalhadores enfermeiros filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados por contrato de trabalho de direito privado (doravante designados como enfermeiros), exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante designadas como entidade empregadora).
2. Para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) — aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 41 (???) entidades empregadoras e [...] enfermeiros.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1. O AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos.
2. Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AC renova-se por períodos sucessivos de dois anos.
3. A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.
4. Havendo denúncia, o AC renova-se por um período de 18 meses.
5. As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta e não



podem durar mais de 12 meses.

6. Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.
7. Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou da mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária nos termos da lei.

Capítulo II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.ª

Princípio geral

1. A entidade empregadora e os enfermeiros, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
2. Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficiência e eficácia bem como na promoção humana, profissional e social do enfermeiro.

Cláusula 4.ª

Deveres da entidade empregadora

1. Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:
 - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o enfermeiro;
 - b) Pagar pontualmente a remuneração e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
 - d) Promover e facilitar a formação profissional dos enfermeiros, nos termos da lei e do presente acordo, afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;
 - e) Respeitar a autonomia e a competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do enfermeiro;
 - f) Não se opor, nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos enfermeiros;
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do enfermeiro, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
 - i) Fornecer aos enfermeiros uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua lavagem e tratamento;
 - j) Fornecer ao enfermeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e de doença;
 - k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico individual do enfermeiro;
 - l) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos enfermeiros, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de



modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da presente cláusula;

m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AC e a lei.

2. O dever de publicidade, a que se refere a alínea l) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho.

Cláusula 5.ª

Deveres do enfermeiro

1. Os enfermeiros integrados na carreira de enfermagem estão obrigados ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos para os trabalhadores que exercem funções públicas.
2. Sem prejuízo de outras obrigações, o enfermeiro deve:
 - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, 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 divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;
 - f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
 - g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;
 - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
 - i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;
 - j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos enfermeiros eleitos para esse fim;
 - k) Cumprir, nos termos da lei, as prescrições de segurança e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;
- l) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AC e a lei.



3. 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 aquela lhes tiverem sido atribuídos.
4. Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os enfermeiros integrados na carreira estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, e com observância pela autonomia e características técnico-científicas, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:
 - a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
 - b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;
 - c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;
 - d) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;
 - e) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
 - f) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 6.ª

Garantias do Enfermeiro

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o enfermeiro exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional nomeadamente, mantendo o enfermeiro inativo;
- c) Exercer pressão sobre o enfermeiro para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais enfermeiros;
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei ou neste AC;
- e) Obrigar o enfermeiro a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o enfermeiro, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos enfermeiros;
- h) Sem prejuízo de situações pontuais de comprovada urgência, proceder à mudança de posto de trabalho do enfermeiro durante o período experimental;
- i) Transferir o enfermeiro para outro posto de trabalho, sem salvaguardar um período mínimo de integração de 30 dias como supranumerário na respetiva escala;



j) Obstar a saída do enfermeiro, após o cumprimento do tempo de trabalho, exceto quando, por razões imprevistas, a sua ausência **interferir** na continuidade de cuidados, nos termos previstos no respetivo Código Deontológico.

Cláusula 7.ª

Processo biográfico individual

1. A cada enfermeiro corresponde um processo biográfico individual de que constam os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares, classificação de serviço obtida através da avaliação do desempenho e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de segurança social.
2. O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de **recursos humanos** da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio enfermeiro a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciais.
3. O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

Capítulo III

Procedimento Concursal e período experimental

Cláusula 8ª

Procedimento Concursal

1. O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira de enfermagem é feito mediante procedimento concursal.
2. O procedimento concursal referido no número anterior está sujeito aos princípios gerais de publicitação da oferta de trabalho, de garantia de igualdade de condições e oportunidades e de decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção e prossegue, com as necessárias adaptações, o regime vigente para os enfermeiros com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, nomeadamente em termos de modalidades, composição do júri, prazos e sua contagem, audiência dos interessados, notificações, métodos de seleção e regras de recrutamento.
3. A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão nacional, por extrato, conforme minuta constante do **Anexo I** ao presente AC, dele fazendo parte integrante, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, à caracterização do posto de trabalho para o qual o enfermeiro é contratado, ao número de postos de trabalho a ocupar ou, quando destinado à constituição de reserva de recrutamento, o respetivo prazo de validade, aos requisitos exigidos e aos métodos e critérios de seleção, ao respetivo prazo de candidatura e à modalidade da relação laboral a constituir.

Cláusula 9.ª

Período experimental



1. O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o enfermeiro possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.
2. O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nele se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.
3. Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.
4. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.
5. Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de uma relação jurídica por tempo determinado, para as mesmas funções com o mesmo órgão ou serviço por período igual ou superior ao previsto no número anterior.
6. Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.
7. Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

Capítulo IV

Avaliação desempenho

Cláusula 10.ª

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho dos enfermeiros abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, ao regime vigente para os enfermeiros com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.

Cláusula 11ª

Recompensa do desempenho

1. O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LGTFP e no presente Diploma, com as especificidades dos números seguintes.
2. A acrescer ao período normal de férias, aos trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior, a três dias de férias em cada ano do ciclo avaliativo subsequente ao período avaliado.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito à alteração do posicionamento remuneratório para o nível remuneratório imediato, com referência a 1 janeiro do ano civil subsequente em que reúnam as seguintes condições:
 - a) Uma menção máxima;
 - b) Duas menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas;



- c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.
4. O n.º 2 do presente artigo entra em vigor no ano de 2019, tendo em conta os resultados obtidos no ciclo de avaliação de desempenho 2017/2018.
 5. O acréscimo ao período de férias previsto no presente artigo não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.
 6. A falta de avaliação por motivo imputável ao empregador público determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Capítulo V

Prestação de trabalho

Clausula 12.ª

Definição da prestação do trabalho

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, deste AC, e das normas de segurança e qualidade em vigor.

Clausula 13.ª

Funções desempenhadas

1. O enfermeiro deve exercer as funções correspondentes ao conteúdo funcional da respetiva categoria para a qual foi contratado ou entretanto promovido.
2. As funções contratadas compreendem as atividades que lhe sejam afins ou, funcionalmente ligadas, para as quais o enfermeiro detenha formação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da área de exercício para a qual está autorizado pelo regulador profissional.
3. O disposto nos números anteriores confere ao enfermeiro, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.
4. A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada enfermeiro, no âmbito das funções para que foi contratado, as atividades mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
5. A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o n.º 2, confere ao enfermeiro o direito a auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.
6. O exercício das funções a que se refere o n.º 5 quando corresponda a conteúdo funcional de categoria superior e se prolongue pelo período de um ano, independentemente de ser assegurado por um ou mais enfermeiros, obriga a entidade empregadora a criar a vaga no mapa de pessoal caso não exista e à abertura de concurso para ocupação da mesma, no prazo de 6 meses.

Cláusula 14.ª

Local de trabalho

1. O enfermeiro realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.



2. O local de trabalho é aquele em que o enfermeiro exerce a sua atividade e compreende, ainda, qualquer outra unidade da entidade empregadora situada no mesmo concelho.
3. O local de trabalho pode ser alterado para outra unidade da entidade empregadora situada noutra concelho, com o acordo do enfermeiro, sem prejuízo das devidas compensações legalmente previstas.
4. O enfermeiro encontra-se adstrito às deslocações em serviço inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
5. Considera-se compreendido no período normal de trabalho, como tempo de trabalho efetivo, o tempo despendido pelo enfermeiro, nas deslocações previstas no n.º 3.
6. O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador enfermeiro e o seu local de trabalho.

Capítulo VI

Organização do tempo de trabalho e condições da sua prestação

Cláusula 15.ª

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aplicável a enfermeiros com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.
2. Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência no número anterior.

Cláusula 16.ª

Normas de organização e prestação de trabalho

1. A semana de trabalho, entendida de segunda-feira a domingo, é, em regra, de trinta e cinco horas e de cinco dias, podendo sofrer alterações por necessidades do serviço ou do enfermeiro, com a concordância de ambas as partes.
2. Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, em regra, consecutivos, devendo obrigatoriamente, coincidir com um sábado e um domingo consecutivos por mês.
3. Os períodos de descanso referidos no número anterior têm a duração de 24 horas cada.
4. A aferição da duração do trabalho normal deve reportar-se ao período de um mês, entendendo-se para efeitos de cálculo do total de horas mensais um período de trabalho de 7 horas por dia útil, exceto no caso dos horários com redução da carga semanal.
5. O débito ou o crédito de horas apurado no final de cada período de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de catorze horas para o período do mês.
6. Na organização dos horários de trabalho, relativamente aos enfermeiros que exerçam funções em regime de horário por turnos são considerados todos os feriados nacionais e municipais, incluindo os que recaiam aos sábados e domingos.



7. Os mapas de horários são mensais, devem ser elaborados e publicitados para períodos trimestrais.

Cláusula 17.ª

Modalidades de Horário de trabalho

1. Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedido de consulta do enfermeiro.
2. São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;
 - c) Horário desfasado;
 - d) Trabalho por turnos;
 - e) Horário Concentrado;
 - f) Horário acrescido temporário;
 - g) Jornada contínua;
 - h) Isenção de horário
3. Na determinação do horário de trabalho do enfermeiro pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.
4. Sem prejuízo do disposto no n.º 2, pode o trabalho ser ainda prestado em regime de isenção de horário, nos termos previstos na clausula 24ª do presente AC.

Cláusula 18.ª

Horário rígido

1. No horário rígido, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alterados.
2. Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder cinco horas consecutivas.

Cláusula 19.ª

Horário flexível

1. Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.
2. A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço.
3. A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
 - a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a três horas;
 - b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho;
 - c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência ao mês a que se reporta.



4. No final de cada período de referência há lugar:
 - a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
 - b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozadas no mês imediatamente a seguir.
5. Para efeitos do disposto no n.º 4, a duração média do trabalho é o período normal de trabalho diário.
6. A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
7. A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.
8. As regras previstas nos números 3 e 4 não se aplicam a enfermeiros com horário por turnos e em serviços de laboração contínua, que ficam sujeitos às seguintes normas:
 - a) A escolha dos tempos de trabalho, designadamente as horas de entrada e de saída estão condicionadas aos turnos e horários instituídos na unidade ou estabelecimento;
 - b) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência ao mês a que se reporta.
9. Relativamente aos enfermeiros portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 20.ª

Horário desfasado

1. Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores enfermeiros, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.
2. As modalidades de horário rígido, concentrado ou de horário flexível podem ser organizadas de forma desfasada.

Cláusula 21.ª

Horário Concentrado

1. A entidade empregadora pode optar pelo regime de prestação de trabalho em horário concentrado, dentro dos limites decorrentes das normas de segurança e qualidade de cuidados aprovadas para profissão de enfermeiro, considerando a tipologia de serviço e beneficiários dos cuidados, organizando o período normal de trabalho semanal nos seguintes termos:
 - a) Aumentar até quatro horas o período normal de trabalho diário, para concentrar no máximo de quatro dias de trabalho, seguidos no mínimo de dois dias de descanso;
 - b) Aumentar até cinco horas o período normal de trabalho diário, para concentrar no máximo, até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de três dias de descanso.
2. Nos casos previstos no número anterior a duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitada, em média, tendo por período de referência o mês a que reporta a escala.
3. O regime de horário concentrado só pode resultar do contrato de trabalho ou de acordo individual escrito entre o empregador e o trabalhador, quando este regime não conste do contrato de trabalho vigente.



4. A entidade empregadora pode alterar o regime de horário de cada unidade, serviço ou do estabelecimento sempre que, pelo menos, 75% dos trabalhadores dessa estrutura manifestem a sua concordância.
5. Podem ser dispensados do regime de trabalho concentrado os trabalhadores quando esteja em causa o direito à conciliação entre a vida profissional e familiar ou o direito à proteção da saúde e segurança, nomeadamente:
 - a) Trabalhadoras grávidas e lactantes;
 - b) Trabalhadoras em regime de aleitação;
 - c) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos a cargo;
 - d) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica;
 - e) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica;
 - f) Trabalhadores com estatuto de trabalhador-estudantes;
 - g) Trabalhadores com incapacidade permanente parcial, em regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissional;
6. A dispensa prevista no número anterior deve ser solicitada, por escrito, pelo trabalhador acompanhada da certificação legalmente adequada quando prevista.
7. Cumpridas pelo trabalhador as formalidades previstas no número 6, a dispensa não pode ser recusada e deve ser comunicada pela entidade empregadora no período máximo de dez dias uteis.
8. Os trabalhadores em regime de horário concentrado têm direito ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a cinco dias de trabalho por semana.
9. Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Cláusula 22.ª

Horário Acrescido Temporário

1. A entidade empregadora pode optar pelo regime de prestação de trabalho em horário acrescido temporário, para colmatar situações pontuais de falta recursos resultante de ausências prolongadas por doença ou proteção à parentalidade, organizando o período normal de trabalho semanal nos seguintes termos:
 - a) Aumentar até cinco horas o período normal de trabalho;
 - b) Aumentar até dez horas o período normal de trabalho.
2. Nos casos previstos no número anterior a duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitada, em média, tendo por período de referência o mês a que reporta a escala, nunca ultrapassando as 48 horas semanais.
3. O regime de horário acrescido temporário não pode ser imposto aos trabalhadores, antes resulta de acordo escrito individual, entre o empregador e o enfermeiro.
4. O acordo previsto no número anterior pode ser revogado por iniciativa de qualquer das partes, desde que comunicado por escrito e com aviso prévio de 30 dias.
5. O trabalhador em regime de horário acrescido temporário tem direito a uma retribuição específica, calculada tendo por base o aumento de horas contratualizadas para além do horário normal de trabalho, pagas pelo valor correspondente a horário suplementar diurno efetuado ao domingo.



6. A remuneração prevista no número anterior releva para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, bem como para efeitos de cálculo de aposentação ou reforma.

Cláusula 23.ª

Jornada Contínua

1. Os enfermeiros podem trabalhar por jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele.
2. Os enfermeiros em regime de jornada contínua têm direito, para além do intervalo a que se refere o número anterior, a dois períodos de descanso, nunca superiores a quinze minutos.
3. Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho.

Cláusula 24.ª

Isenção de horário

1. Estão sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho, os enfermeiros com funções de gestão e direção, no âmbito da respetiva carreira de enfermagem, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.
2. O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 25ª

Trabalho por turnos

1. O trabalho por turnos corresponde a um modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.
2. A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes normas:
 - a) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem, em regra, ser prestados mais de cinco dias consecutivos de trabalho;
 - b) A organização dos turnos prevê 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, contabilizando-se dentro dos limites da prestação de trabalho aferido ao mês a que se reporta;
 - c) Os turnos, sendo rotativos, estão sujeitos, em regra, a uma variação regular, com um intervalo mínimo de 11 horas.
 - d) Para efeito de organização do mapa de horário de trabalho considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana;
3. Os enfermeiros que prestem trabalho em regime por turnos têm direito:
 - a) A uma interrupção de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, que não pode coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho e que será considerada como trabalho efetivamente prestado;



- b) A mapa de horário que assegure a conciliação do horário de trabalho e respetivos descansos semanais com as responsabilidades familiares, devendo a entidade empregadora elaborar escalas ajustadas entre enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar;
 - c) A um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, em regra, consecutivos, devendo obrigatoriamente, coincidir com um sábado e um domingo consecutivos por mês.
 - d) A gozo diferido de tolerância de ponto decretada pelo Governo independentemente do turno previsto no mapa de horário, com exceção das situações de ausência por doença ou férias.
 - e) A trocar com outros enfermeiros da mesma equipa os turnos previstos no mapa de horário de trabalho por necessidade de conciliação com as responsabilidades familiares, desde que não sejam colocadas em causa as condições de qualidade e segurança inicialmente previstas.
 - f) A prescindir do intervalo de descanso superior a 11 horas entre turnos, em serviços de laboração contínua, em situação excecionais e sempre que não fique em causa o descanso semanal e complementar obrigatório.
4. São aplicáveis aos enfermeiros abrangidos pelo presente Acordo, para efeitos de trabalho noturno, incluindo a sua definição, as regras estabelecidas para os enfermeiros com vínculo de emprego público, que ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.
5. Nos serviços de laboração contínua os enfermeiros têm direito a:
- a) Um intervalo de trinta minutos para refeição, por cada 6 horas de trabalho, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele;
 - b) Dois períodos de descanso, não coincidentes com o início ou o fim da jornada de trabalho, nunca superiores a quinze minutos, para além do intervalo a que se refere a alínea anterior, por cada 6 horas de trabalho.
6. Para os enfermeiros integrados em serviços de laboração contínua considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.
7. A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os enfermeiros, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.
8. Estão isentos da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte, os enfermeiros:
- a) Com dispensa para amamentação ou aleitação;
 - b) Com deficiência ou doença crónica, sempre que possa prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho;
 - c) Com doença oncológica.

Cláusula 26ª

Trabalho a tempo parcial

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
2. O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal obrigatório e complementar.



3. O regime de trabalho parcial resulta de acordo entre a entidade empregadora e o enfermeiro, que fixa o número de dias de trabalho, período de vigência e prazo de comunicação da caducidade aplicável a ambas as partes.
4. Na admissão de enfermeiro a tempo parcial, a entidade empregadora deve dar preferência a enfermeiros com responsabilidades familiares, enfermeiros com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou enfermeiros que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 27.ª

Regimes de prevenção e de chamada

1. Regime de prevenção é aquele em que o Enfermeiro, encontrando-se ausente do local de trabalho, é obrigado a permanecer contactável e a comparecer ao serviço dentro de um intervalo de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato de enfermagem assistencial de urgência.
2. Regime de chamada é aquele em que o Enfermeiro, encontrando-se em período de descanso, se compromete a comparecer, no local de trabalho, para a realização de um ato de enfermagem assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.
3. Qualquer dos regimes previstos, de prevenção ou de chamada deve ser objeto de acordo escrito, entre a entidade empregadora e o Enfermeiro, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos, passados 30 dias da data de apresentação da declaração.
4. Quando convocado, o Enfermeiro tem direito um descanso mínimo de 11 horas, a contar a partir do momento em que cessou o trabalho suplementar, e à dispensa da prestação de qualquer trabalho no mesmo dia quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00.

Cláusula 28.ª

Direitos do trabalhador-estudante enfermeiro

1. O Estatuto de trabalhador-estudante previsto no Código do Trabalho aplica-se, com as devidas adaptações, ao enfermeiro que frequente qualquer curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou curso de formação profissional com duração igual ou superior a seis meses.
2. No caso do curso a frequentar pelo enfermeiro, em estabelecimento de ensino superior se enquadrar no âmbito do desenvolvimento profissional, designadamente conferentes de título profissional de especialização em enfermagem, certificação de competências acrescidas em enfermagem ou exigido para a progressão na carreira aplica-se o seguinte:
 - a) O horário de trabalho do enfermeiro trabalhador-estudante deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.
 - b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.
 - c) O trabalhador enfermeiro a frequentar curso no âmbito do desenvolvimento profissional de enfermagem, que implique aprendizagem em contexto clínico, nomeadamente cursos que conferem especialização em áreas clínicas de enfermagem, têm direito a redução de horário, no número de horas necessárias para realizar o estágio, a contar como dias efetivos de trabalho;
 - d) Caso o número de trabalhadores-estudantes em simultâneo comprometa manifestamente o funcionamento do serviço, têm primazia no gozo dos direitos previstos nas alíneas anteriores os



enfermeiros a frequentar formação no âmbito da especialização em áreas clínicas de enfermagem;

- e) O enfermeiro a frequentar curso no âmbito do desenvolvimento profissional de enfermagem tem direito a utilizar o crédito de horas da formação contínua para efeitos de cumprimento de atividades inseridas no plano de estudos.

Cláusula 28A

Mapas de horários de trabalho

1. Em todos os locais de trabalho abrangidos pelo presente AC deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora, de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.
2. O mapa de horário de trabalho a que se refere o número anterior deve ser publicado com pelo menos 2 meses de antecedência em relação à data em que entra em vigor.
3. Após publicação dos mapas de horário, as escalas de trabalho de cada trabalhador apenas podem ser alteradas com concordância do próprio.
4. A elaboração do mapa de horário de trabalho, em suporte de papel ou eletrónico, deve obrigatoriamente utilizar a nomenclatura prevista em **anexo II** e respeitar as regras de elaboração de horários previstas em **anexo III.**

Capítulo VII

Trabalho suplementar

Cláusula 29.ª

Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.
2. A prestação de trabalho suplementar deverá ser previamente autorizada ou, posteriormente sancionada pelas hierarquias competentes.
3. O trabalho suplementar apenas será prestado em situações legalmente justificáveis e quando seja indispensável para prevenir prejuízo grave ou assegurar serviços imprescindíveis.

Cláusula 30.ª

Limites máximos de trabalho suplementar

1. O limite máximo de trabalho suplementar é de cento e cinquenta horas anuais.
2. Para os Enfermeiros em regime de tempo parcial, o limite referido no número anterior, é proporcional ao seu horário de trabalho semanal.
3. O limite referido no n.º1 só pode ser ultrapassado até ao máximo de duzentas horas anuais, quando se verificarem casos de força maior em que seja inviável, em tempo útil, a contração de Enfermeiros.
4. Os Enfermeiros estão ainda sujeitos aos seguintes limites:
 - a. Em dia normal de trabalho, ao limite de duas horas;
 - b. Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, ao limite de um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;



- c. Em meio-dia de descanso complementar, ao limite de um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.
5. São exceção aos limites previstos no número anterior os enfermeiros integrados em serviços de laboração contínua em regime de trabalho por turnos, aos quais se aplica o seguinte:
- a. Em dia normal de trabalho, o limite máximo de horas consecutivas trabalhadas, incluindo o horário normal, é de 14 horas e meia,
 - b. Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, o limite de número de horas consecutivas trabalhadas, incluindo o horário normal, é de 12 horas e meia;

Cláusula 31.ª

Organização e prestação de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar no regime de trabalho por turnos, que ocorra por motivo de falta imprevista de enfermeiro que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, deve ser assegurado, em regra, por enfermeiro que se encontre em período de descanso semanal ou descanso completar.
2. Nos serviços de laboração contínua, caso se revele impossível cumprir a regra prevista no número 1, o posto de trabalho deve ser assegurado por membro da equipa, em regra, nos termos dos critérios cumulativos seguintes:
 - a. Qualificação e categoria profissional adequada para assegurar o posto de trabalho a ocupar;
 - b. Menor número de horas trabalhadas nos últimos dois dias;
 - c. Maior Intervalo de descanso após o término do trabalho suplementar.
3. A entidade empregadora está impedida de contactar o enfermeiro nas primeiras 12 horas de descanso após trabalho noturno, assegurando o necessário repouso ao enfermeiro;
4. Ficam dispensados de assegurar trabalho suplementar que implique ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e duplicar o número de horas trabalhadas, os enfermeiros que se encontrem nas seguintes condições:
 - a) Em regime de aleitação;
 - b) Com filhos menores de 12 anos a cargo;
 - c) Com estatuto de trabalhador-estudante;
 - d) Com incapacidade permanente parcial, em regime de reparação de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissional;
 - e) Com deficiência, doença crónica e doença oncológica em fase ativa;
 - f) Em período de integração no posto de trabalho.

Cláusula 32.ª

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1. Os enfermeiros que prestem trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário têm direito a descanso compensatório remunerado, equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias seguintes.
2. Os enfermeiros que prestem trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou de descanso compensatório, têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias seguintes.



Capítulo VIII

Do regime de férias, faltas e licenças

Cláusula 33.ª

Férias

Aos enfermeiros abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.

Cláusula 34.ª

Faltas

Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, podem ainda ser consideradas justificadas outras faltas ou ausências nos casos em que as mesmas sejam como tal consideradas para os enfermeiros com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.

Cláusula 35.ª

Licenças

O regime das licenças aplicável aos enfermeiros abrangidos pelo presente AC é o vigente para os enfermeiros com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.

Capítulo IX

Do regime de proteção e assistência na doença

Aos enfermeiros abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de proteção e assistência na doença dos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.

Capítulo IX

Da retribuição e suplementos remuneratórios

Cláusula 36.ª

Retribuição

A determinação do valor da retribuição deve ser feita tendo em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho.

Cláusula 37.ª

Componentes da retribuição

1. A retribuição dos trabalhadores é composta por:
 - a. Retribuição base;
 - b. Suplementos remuneratórios;
 - c. Prémios de desempenho.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores enfermeiros com vínculo de emprego público, vinculados mediante contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 38.ª



Grelha salarial

A grelha salarial dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC corresponde à tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores enfermeiros com vínculo de emprego público, titulado por um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Cláusula 39.ª

Suplementos remuneratórios

1. Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores enfermeiros pela prestação de trabalho noturno, prevenção e suplementar são regulados pela legislação de trabalho do pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde nas seguintes modalidades:
 - a) Trabalho noturno;
 - b) Trabalho suplementar;
 - c) Prevenção;
 - d) Chamada.
2. São devidos aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos, os seguintes suplementos remuneratórios:
 - a) Trabalho noturno prestado em dias úteis, dentro do horário semanal normal é superior em 50% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia;
 - b) Trabalho normal diurno prestado aos sábados, aos domingos e dias feriados é superior em 50% à remuneração que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias;
 - c) Trabalho normal noturno prestado aos sábados depois das 20 horas, domingos e feriados é superior em 100% à remuneração que corresponde a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis;
3. A remuneração do trabalho suplementar é realizada nos seguintes termos:
 - a) A retribuição do trabalho suplementar diurno efetuado em dias úteis é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno, acrescido de 25% na primeira hora e de 50% nas horas seguintes;
 - b) A retribuição do trabalho suplementar noturno efetuado em dias úteis é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 75% na primeira hora e de 100% nas horas seguintes;
 - c) A retribuição do trabalho suplementar diurno efetuado aos sábados, domingos, feriados e dias de descanso semanal é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 75% na primeira hora e de 100% nas horas seguintes;
 - d) A retribuição do trabalho suplementar noturno efetuado aos sábados depois das 20 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 125% na primeira hora e de 150% nas horas seguintes.
4. A remuneração do trabalho em regime de chamada ou de prevenção é realizada nos seguintes termos:
 - a) A retribuição corresponde a 50% dos valores devidos ao trabalhador por igual tempo de trabalho prestado em regime de trabalho normal, incluindo os suplementos, nos mesmos



períodos e em regime de presença física permanente.

- b) Quando convocado por meios idóneos, o Enfermeiro passa imediatamente, em substituição da compensação prevista na alínea anterior, a ser remunerado pelo valor correspondente a trabalho suplementar efetivamente prestado no mesmo período.
5. Salvo em casos excepcionais, devidamente justificados e autorizados pelas administrações, os enfermeiros não devem prestar, em cada mês, trabalho suplementar a que corresponda remuneração superior a um terço da remuneração principal.

Cláusula 40.ª

Evolução profissional

Os enfermeiros abrangidos pelo presente AC têm direito a evoluir profissionalmente, o que se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento por concurso em categoria superior nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os enfermeiros com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.

CAPÍTULO X

Incentivos e bonificações

Cláusula 41.ª

Compensação pelo exercício de funções em condições particularmente penosas

1. Os enfermeiros, como compensação pelo exercício de funções em condições particularmente penosas, poderão, se o requererem e sem perda de regalias, beneficiar de:
 - a) Redução de 90 minutos no horário normal de trabalho, por cada dez anos de exercício efetivo, até ao limite de 30 horas semanais,
 - b) Redução de 3 meses por cada ano trabalhado para efeitos do cálculo da idade de aposentação;
2. Os enfermeiros que exerçam funções em serviços de urgência, unidades de cuidados intensivos, unidades de internamento de psiquiatria e de doentes exclusivamente do foro oncológico terão direito, ao fim de um ano de trabalho efetivo nestes serviços, a um período adicional de férias de cinco dias úteis, a gozar no ano seguinte, entre 1 de janeiro e 31 de maio, ou entre 1 de outubro e 31 de dezembro, o que não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.
3. Os enfermeiros sujeitos ao regime de trabalho por turnos, a ritmo rotativo, que inclua trabalho noturno, em serviços de laboração contínua poderão, se o requererem, beneficiar de redução no horário de trabalho de uma hora semanal por cada cinco anos de exercício efetivo, até ao limite de 30 horas semanais, sem perda de regalias.
4. As compensações referidas nos números anteriores produzem efeitos no primeiro dia do ano seguinte à entrada em vigor do presente AC e aplicam-se aos enfermeiros que há data reúnam a contagem do tempo relevante para usufruir das mesmas.

Cláusula 42.ª

Incentivos para fixação em zona carenciada

Consideram-se aplicáveis aos Enfermeiros abrangidos pelo presente AC para efeitos de atribuição de incentivos para fixação na periferia as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos enfermeiros com vínculo de emprego público, vinculados mediante contrato de trabalho em funções públicas.



Cláusula 43.^a

Bonificação por estudos ou trabalhos de investigação

1. Após cada oito anos de efetivo serviço, podem os enfermeiros requerer a avaliação de estudos ou trabalhos de investigação que realizaram, desde que estes se integrem em áreas ou temas previamente definidos pelo órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço, o qual deverá estabelecer anualmente as áreas ou temas prioritários sobre os quais deverão recair os estudos ou trabalhos de investigação a efetuar.
2. A avaliação referida no número anterior consiste em:
 - a) Apresentação e discussão de um estudo sobre um problema de enfermagem para os enfermeiros integrados na categoria de enfermeiro;
 - b) Apresentação e discussão de um trabalho de investigação em enfermagem para os enfermeiros integrados nas restantes categorias profissionais.
3. A obtenção na última avaliação de desempenho da classificação de inadequado impede que o enfermeiro requeira a avaliação de estudos ou trabalhos de investigação antes que tenha decorrido uma avaliação positiva.
4. A avaliação dos estudos ou trabalhos de investigação é feita por um júri nomeado pelo órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço e constituído por três enfermeiros de categoria profissional superior ou igual à do enfermeiro que requer a avaliação.
5. Tratando-se de um trabalho de investigação, os membros do júri deverão ser detentores do grau de mestre ou superior, e pelo menos um deter habilitações profissionais na mesma área que a do enfermeiro que requer a avaliação.
6. Ao estudo ou trabalho de investigação será atribuída a classificação de IRRELEVANTE ou RELEVANTE.
7. A obtenção do resultado de RELEVANTE determina, para efeitos de progressão na categoria, o direito à alteração do posicionamento remuneratório para o nível remuneratório imediato, com referência a 1 janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo dos créditos acumulados na sequência do processo de avaliação de desempenho.
8. Não poderão ser aceites estudos ou trabalhos de investigação que já tenham sido apresentados e ou avaliados em âmbito diferente.

Cláusula 44.^a

Bonificação por aquisição de graus académicos

1. A aquisição do grau de mestre por enfermeiro integrado na carreira determina, quando do acesso a categoria superior, o posicionamento no escalão imediatamente superior àquele a que teria direito nos termos legais em vigor.
2. A aquisição do grau de doutor por enfermeiro integrado na carreira determina, quando do acesso a categoria superior, o posicionamento dois escalões acima daquele a que teria direito nos termos legais em vigor.

Capítulo XI

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 45.^a

Atividade sindical



Aos enfermeiros abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de direitos sindicais aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.

Capítulo XII

Formação profissional

Cláusula 46.ª

Princípios gerais

1. A entidade empregadora deve proporcionar ao enfermeiro ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.
2. O enfermeiro deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
3. A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AC, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do enfermeiro e conta como tempo de serviço efetivo.
4. A formação dos enfermeiros integrados na carreira de enfermagem assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.
5. Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.
6. A formação profissional dos enfermeiros da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.
7. Os estabelecimentos ou serviços de saúde definem anualmente as necessidades em formação profissional com vista à aquisição de competências especializadas e acrescidas, fixando em regulamento próprio os requisitos e tramitação do financiamento institucional, observando os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidade dos trabalhadores.

Cláusula 47.ª

Formação contínua

1. A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos enfermeiros, com observância das disposições legais aplicáveis.
2. A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias, relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação, aos enfermeiros, na parte que a cada um diga respeito, e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer, no prazo de 15 dias.
3. A formação contínua de ativos deve abranger, em cada período de três anos, a totalidade dos enfermeiros de cada entidade empregadora com contrato sem termo, e os que nesta prestem serviço por período superior a 12 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato de trabalho a termo resolutivo.
4. Ao enfermeiro deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas



anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5. O crédito de horas para formação referente ao período normal de trabalho previsto no número anterior, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
6. Sempre que a entidade empregadora não assegure ao enfermeiro o número de horas de formação contínua previstas no número 4, o diferencial acumula para o ano seguinte.
7. As horas de formação previstas no anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador, com direito a subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.
8. Cessando o contrato de trabalho o enfermeiro tem direito a receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos dois anos.

Cláusula 48.ª

Formação por iniciativa dos enfermeiros

1. Os enfermeiros que por sua iniciativa frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.
2. A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.
3. A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o enfermeiro.
4. A atribuição da licença prevista no número anterior por um período superior a 15 dias úteis segue o regime aplicável aos enfermeiros com vínculo de emprego público integrados na carreira especial de enfermagem.
5. Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.
6. A utilização da faculdade referida nos números anteriores é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 49.ª

Pacto de permanência

1. O enfermeiro que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.
2. A qualificação das despesas como avultadas é aferida em função da retribuição anual auferida pelo enfermeiro, dos custos de formação do mercado, da despesa efetivamente autorizada, do tipo de formação e do impacto da mesma no exercício de funções do enfermeiro, nos termos a definir em regulamento interno do estabelecimento ou serviço.



3. Deve constar do acordo a definição e o montante das despesas inerentes à realização da formação, devendo o enfermeiro repor os valores despendidos, caso não respeite o acordado, reposição que será proporcional ao período de permanência em falta.

Capítulo XIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 50.ª

Princípios gerais

- 1- O enfermeiro tem, nos termos da lei, direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, asseguradas pela entidade empregadora
- 2- A entidade empregadora é obrigada a assegurar aos trabalhadores enfermeiros condições de segurança e saúde, em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
- 3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:
 - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
 - b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
 - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
 - d) Informação, formação, consulta e participação dos enfermeiros e seus representantes;
 - e) Promoção e vigilância da saúde dos enfermeiros.
- 4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes às condições e medidas de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os enfermeiros.

Cláusula 51.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. O trabalhador enfermeiro sujeito a acidente de trabalho ou doença profissional comprovada tem direito à retribuição a 100% durante o período de ausência ao trabalho, cabendo à entidade empregadora assegurar o pagamento do valor diferencial relativo à retribuição assumida pela entidade seguradora contratada.
2. Em situação de incapacidade permanente ou temporária decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional comprovada, a entidade empregadora fica obrigada a:
 - a) Ocupar o trabalhador enfermeiro em funções compatíveis com o seu estado de saúde e a sua limitação física ou psíquica;
 - b) Promover as necessárias adaptações do posto de trabalho;
 - c) Conceder licença para formação para adaptação ao novo posto de trabalho;
 - d) Facultar o trabalho a tempo parcial.
3. A entidade empregadora fica obrigada a assegurar o acompanhamento e reencaminhamento aos



serviços clínicos convenientes quando o trabalhador enfermeiro for sujeito a acidente de trabalho decorrente de agressão física, verbal ou psicológica.

Capítulo XIV

Serviços mínimos

Cláusula 52.ª

Princípios Gerais

1. Os serviços mínimos a assegurar pelos enfermeiros em situação de greve, são os indispensáveis para acorrer a necessidades sociais impreteríveis.
4. Os serviços mínimos devem constituir, exclusivamente, os cuidados de enfermagem que, quando não prestados, coloquem em risco a vida do utente ou situações das quais possa resultar dano irreversível ou irreparável.
5. A garantia de prestação de serviços mínimos pelos enfermeiros, em regra, não pode ser aproximada a funcionamento normal do serviço, nem pode ter como objetivo a reposição da situação laboral que existiria se não se verificasse a greve.
6. Os cuidados de enfermagem não são padronizáveis e as intervenções de enfermagem inerentes aos serviços mínimos são realizadas pelos enfermeiros, sob sua única e exclusiva iniciativa e responsabilidade, de acordo com as respetivas qualificações profissionais.
7. Todos os enfermeiros não grevistas terão que assegurar os serviços mínimos mesmo os que habitualmente não estão na prestação de cuidados.
8. Os enfermeiros em greve não podem ser mobilizados do posto de trabalho em que se encontram a assegurar serviços mínimos.
9. Os enfermeiros aderentes á greve não estão obrigados a render não grevistas e, só podem, com licitude, assegurar os serviços mínimos quando estes não estejam assegurados por não grevistas.
10. Nos serviços que encerram ao fim de semana e feriados, os enfermeiros em greve não têm o dever legal de comparecer no local de trabalho.
11. A entidade sindical que decreta a greve representa os trabalhadores enfermeiros em greve e deve designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos aplicáveis, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve.
12. Compete às entidades empregadoras assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos e ao funcionamento do piquete de greve, nomeadamente disponibilizando instalação em local conhecido de todos os enfermeiros, com telefone à disposição.
13. Cabe aos enfermeiros em greve acordar entre si quem permanecerá no serviço para assegurar serviços mínimos e constituir o piquete de greve.
14. Sempre que sejam identificadas necessidades pontuais de aumentar o recurso a grevistas para assegurar os serviços mínimos definidos deverá a entidade empregadora entrar em acordo com a entidade sindical que decretou a greve.

Cláusula 53.ª

Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos



Os trabalhadores enfermeiros durante a greve estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços de enfermagem e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 54.ª

Serviços mínimos a prestar

1. Durante a greve dos enfermeiros, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante o turno noturno dos dias a que respeita a greve, e que constem no horário aprovado à data da emissão do aviso prévio.
2. Durante a greve, os trabalhadores enfermeiros devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:
 - a) Quimioterapia e radioterapia;
 - b) Diálise;
 - c) Urgência a funcionar 24 horas por dia;
 - d) Indispensáveis à administração de medicamentos e ao tratamento de feridas que, quando não realizados, coloquem em risco a vida da pessoa ou sejam passíveis de dano irreparável;
 - e) Imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
 - f) Cuidados paliativos em internamento hospitalar ou domiciliário;
 - g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.
3. Os enfermeiros estão ainda obrigados durante a greve a assegurar os procedimentos necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações inerentes aos serviços mínimos de enfermagem estabelecidos.

Cláusula 55.ª

Fixação especial de serviços mínimos

1. Em caso de greve com duração superior a três dias consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula seguinte.
2. A definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar correspondem ao que consta **do Anexo IV ao** presente AC, do qual faz parte integrante.

Capítulo XV

Disposições finais

Cláusula 56.ª

Regulamento interno

1. Sem prejuízo da lei e do AC, cada entidade empregadora deve, no prazo máximo de 180 dias a contar do início da vigência do presente AC, incluir no seu regulamento interno, caso exista, normas particulares de organização e disciplina do trabalho dos enfermeiros.



2. Caso não exista regulamento interno previamente estabelecido, cada entidade empregadora deve elaborar, dentro do prazo estipulado no número anterior, um regulamento interno contendo as normas particulares de organização e disciplina do trabalho do enfermeiro, igualmente mencionadas no número anterior.
3. O regulamento interno, na parte que respeite às normas particulares de organização e disciplina do trabalho do enfermeiro, é obrigatoriamente precedido de consulta às estruturas sindicais outorgantes do presente AC e é publicado nos termos da lei e afixado em local visível do local de trabalho e na intranet da entidade empregadora, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento pelos respetivos destinatários.

Cláusula 57.ª

Outros regulamentos

Sem prejuízo da lei e do AC, cada entidade empregadora deve, no prazo máximo de 180 dias a contar do início da vigência do presente AC, criar e aprovar os regulamentos próprios previstos.

Cláusula 58.ª

Comissão paritária

1. As partes outorgantes do Acordo obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
2. A comissão é composta por quatro elementos efetivos e quatro elementos suplentes nomeados pelas entidades empregadoras e quatro elementos efetivos e quatro elementos suplentes nomeados pelas associações sindicais outorgantes.
3. Cada uma das partes deve comunicar por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste Acordo, a identificação dos seus representantes na comissão.
4. A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou qualquer das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, data e hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.
5. A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.
6. As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste Acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em Boletim do Trabalho e Emprego nos termos legais.
7. Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões, de assessores sem direito a voto.
8. Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 59.ª

Comissão arbitral

1. As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos individuais ou coletivos entre as entidades empregadoras e os trabalhadores enfermeiros, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.
2. Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.
3. O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes



outorgantes do Acordo.

Cláusula 60.ª

Entrada em vigor

O presente AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Ovar, ... de de 2020

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, E. P. E. ;
Centro Hospitalar e Universitário da Cova da Beira, E. P. E. ;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E. ;
Centro Hospitalar de Leiria, E. P. E. ;
Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Central, E. P. E. ;
Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Norte, E. P. E. ;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E. P. E. ;
Centro Hospitalar e Universitário de São João, E. P. E. ;
Centro Hospitalar de Setúbal, E. P. E. ;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, E. P. E. ;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E. P. E. ;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E. ;
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, E. P. E. ;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, E. P. E. ;
Centro Hospitalar do Médio Ave, E. P. E. ;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, E. P. E. ;
Centro Hospitalar do Oeste, E. P. E. ;
Centro Hospitalar e Universitário do Porto, E. P. E. ;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E. P. E. ;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E. P. E. ;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, E. P. E. ;
Hospital de Braga, E. P. E. ;
Hospital da Senhora da Oliveira- Guimarães, E. P. E. ;
Hospital de Magalhães Lemos, E. P. E. ;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, E. P. E. ;



Hospital Distrital de Santarém, E. P. E.;

Hospital do Espírito Santo de Évora, E. P. E.;

Hospital Garcia de Orta, E. P. E.;

Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE

Hospital Santa Maria Maior, E. P. E.;

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E.;

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, E. P. E.;

Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde do Nordeste, E. P. E.;

Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E. P. E..

(nome, *mandatária*)

Pelas associações sindicais:

(nome, *mandatário*)



ANEXO I

(a que se refere a cláusula 8.ª, n.º 3)

Centro Hospitalar.....E.P.E. /HospitalE.P.E./ ULS.....E.P.E.

AVISO

Enfermeiros/Recrutamento

(extrato)

Torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de (*dia*), (*mês*), (*ano*), se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicitação do presente extrato, o procedimento concursal com vista o recrutamento de (*número*¹) enfermeiros/à constituição de reserva de recrutamento de enfermeiros², para celebração de contratos de trabalho sem termo/a termo resolutivo certo e/ou incerto³.

Os requisitos, gerais e especiais e o perfil de competências exigido, a composição do júri, os métodos e critérios de seleção e outras informações de interesse para a apresentação das candidaturas e para o desenvolvimento do procedimento concursal em apreço, constam da publicitação integral do aviso de abertura, inserto na página eletrónica do Centro Hospitalar/Hospital/ULS, E.P.E.⁴, in (*sítio de internet*)⁴.

Localidade, data

¹ Tratando-se de um procedimento de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho, identificar o correspondente número de enfermeiros a recrutar.

² Opções alternativas, a selecionar em função do tipo de recrutamento a desenvolver, se para preenchimento imediato de postos de trabalho, ou para constituição de reserva de recrutamento.

³ Identificar a modalidade ou as modalidades dos contratos a celebrar.

⁴ Identificar o estabelecimento de saúde e respetivo sítio de *internet*.



ANEXO II

(a que se refere a cláusula 28.ª, n.º 4)

Nomenclatura relativa a mapas de horário de trabalho

Os mapas de horários de trabalho dos enfermeiros obedecem à nomenclatura prevista no quadro seguinte, sem prejuízo de outras siglas que venham a ser criadas por razões gestionárias e que, obrigatoriamente, terão que ser identificadas e legendadas nos mapas em que forem utilizadas.

Sigla	Descritivo
M	Manhã
T	Tarde
M/T	Manhã/Tarde
N	Entrada de noite
S	Período correspondente à saída de noite
Mex	Manhã em horário suplementar
Tex	Tarde em horário suplementar
Mex/Tex	Manhã/Tarde em horário suplementar
Nex	Entrada de noite em horário suplementar
Sex	Período correspondente à saída de noite em horário suplementar
F	Descanso semanal obrigatório
DC	Descanso semanal complementar
Dcs	Descanso compensatório de trabalho suplementar
HT	Compensação de Horas Trabalhadas
FC	Folga de compensação por horas trabalhadas em dia de descanso
Fe	Feriado
TP	Tolerância de Ponto
AI	Ação Interna - corresponde a toda e qualquer atividade efetuada a nível interno, nomeadamente ações de formação, participação em comissões e em grupos de trabalho, ou outras atividades relevantes para o estabelecimento ou serviço.
CGS	Comissão Gratuita de Serviço corresponde à autorização para formação externa
EB	Equiparação a bolseiro
AT	Acidente de trabalho
Ma; Ta	Identificação dos turnos ao abrigo do horário de amamentação/aleitamento
TE	Estatuto de trabalhador-estudante



LF	Licença de férias
LSV	Licença sem vencimento
LP	Licença parental
LPa	Licença parental alargada
LC	Licença de Casamento
AS	Ausência para atividade sindical
AO	Ausência Oficial
AF	Ausência para assistência à família (ascendentes ou descendentes)
Nj	Ausência por falecimento de familiar/Nojo
Do	Falta por doença ou outra incapacidade temporária
Fi	Falta injustificada
G	Greve
SM	Greve – A assegurar serviços mínimos