

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO EPE's

(Equiparação dos CIT's aos Trabalhadores em Funções Públicas)

Publicado em BTE 23/2018 de 22/6/2018



- 35 h em 1 de Julho de 2018 e a mesma Organização do Trabalho!
- As mesmas Carreiras Profissionais
- Contagem de todo o Tempo de Serviço
- O mesmo Sistema de Avaliação
- A mesma Grelha Salarial
- O mesmo Regime de Férias!



Coimbra, Agosto de 2018



Propriedade  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

Edição  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Regulamentação do trabalho:

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS .....	1907
--	------

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro  
Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos  
Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas  
e Sociais - FNSTFPS

I- Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, AC) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AC obriga as entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que o subscrevem (doravante, entidades empregadoras) bem como os trabalhadores que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a elas vinculados por contrato de trabalho de direito privado, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 38 entidades empregadoras e 20 000 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigor pelo prazo de três 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 um ano.

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 mantém-se em regime de sobrevivência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze 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 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.

## II- Carreiras profissionais e definição de funções

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Definição das carreiras abrangidas

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC são as seguintes:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;

c) Assistente operacional.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Enquadramento profissional

Todos os trabalhadores abrangidos por este AC serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Estrutura das carreiras e categorias profissionais

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup>, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AC, de que é parte integrante.

## III- Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores, 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, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AC.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o em-

pregador promova ou financie;  
b) Cumprir a lei e o AC.

#### IV- Admissão e período experimental

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> do presente AC, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal 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- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

#### V- Da avaliação do desempenho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

#### VI- Prestação de trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### 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.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfásado;
- d) Isenção de horário;
- e) Horário por turnos;
- f) Horário específico;
- g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AC.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### 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 saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

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 quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

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 créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores 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.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

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, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora

pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a doze anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

**VII- Do trabalho suplementar**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Limite máximo do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

**VIII- Das férias**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Férias**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

**IX- Da retribuição**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Retribuição e grelha salarial**

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**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 com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Desenvolvimento profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual 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 trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

**X- Das garantias de imparcialidade**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Incompatibilidades e impedimentos**

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

**XI- Atividade sindical**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos

serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

## **XII- Segurança e saúde no trabalho**

### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

#### **Princípios gerais**

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância 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 trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

## **XIII- Disposições finais**

### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

#### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por oito membros, sendo quatro elementos designados pelas entidades empregadoras e outras quatro a designar pela associação sindical outorgante.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em

que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

#### **Comissão arbitral**

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente AC, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

#### **Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AC, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

## **XIV- Disposições finais**

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Aplicação do presente acordo**

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do presente AC, contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AC, transitam para a categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 11.<sup>a</sup> do presente AC, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do correspondente trabalhador à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que o mesmo assegure à

data da entrada em vigor do presente AC e apurar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas com um salário base igual ao da primeira posição remuneratória, e calcular a proporção face ao salário com que este trabalhador foi contratado.

4- Nos casos em que os trabalhadores auferiram remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo de período normal de trabalho previsto na cláusula 11.<sup>a</sup>, sendo a remuneração a auferir ajustada, aplicando a proporção calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula ao salário base correspondente à sua posição atual na carreira, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula dependem de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Reposicionamento remuneratório

1- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de funções correspondentes à categoria para que foi contratado, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário e coordenação, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

3- No que respeita aos trabalhadores que, nos termos previsto na cláusula anterior, optem por manter o regime de trabalho a que correspondam mais de 35 horas semanais, a integração na correspondente tabela remuneratória pressupõe, só para este efeito, que igualmente se ficcione qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso os mesmos tivessem celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foram contratados pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que os mesmos asseguravam à data da entrada em vigor do presente AC, presumindo, cumulativamente, que os mesmos se encontram sujeitos a um horário semanal correspondente a 35 horas de trabalho normal.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que, embora sujeitos a um horário igual ou inferior a 35 horas de trabalho normal semanal, auferiram remuneração superior à que corresponde a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

5- Os trabalhadores a que se alude nos números anteriores, apenas poderão alterar a sua posição remuneratória quando, verificando-se os demais requisitos, nomeadamente, tenham acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, o valor hora correspondente à respetiva remuneração passe a ser inferior ou igual ao que corresponde a idênticos trabalhadores, sujeitos a um horário de trabalho de 35 horas semanais.

6- Para os efeitos previsto no número anterior, e com as necessárias adaptações, aplica-se o regime previsto no número 3 da cláusula anterior.

7- O disposto, quer na presente cláusula, quer na anterior, é igualmente aplicável, incluindo em matéria de período normal de trabalho, aos trabalhadores contratados entre a publicação do presente AC e o dia 1 de julho de 2018.

8- Para efeitos do disposto na presente cláusula, as partes declaram o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente aos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Disposição final e transitória

O disposto nas cláusulas 32.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup> não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que venham a constar do decreto-lei de execução orçamental para o ano de 2018.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 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*, com exceção do previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> que entra em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;

Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;  
 Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
 Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
 Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
 Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
 Hospital Garcia de Orta, EPE;  
 Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
 Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
 Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
 Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;

Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Maria Margarida Torres de Ornelas*, mandatário.  
*Carlos Luís Neves Gante Ribeiro*, mandatário.

Pela associação sindical:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

*Ana Joaquina Gomes Avoila*, mandatária.  
*Ana Maria Chelo Amaral*, mandatária.  
*José Manuel da Mota Dias*, mandatário.

Representados:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, e

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

## ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 107/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.