

## **Acordo Coletivo de Trabalho**

### **Capítulo I Âmbito, Área e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup> Âmbito e área**

1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), aplica-se a todo o território nacional e obriga a Infraestruturas de Portugal, S.A., a IP Património, S.A, a IP Engenharia, S.A. e a IP Telecom, S.A., referidas neste acordo como Empresa, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas Organizações Sindicais outorgantes, bem como os trabalhadores que individualmente a ele adiram, no setor de atividade correspondente ao objeto principal das empregadoras que consiste na prestação do serviço público de gestão da infraestrutura integrante das redes ferroviária e rodoviária nacionais, na gestão do património imobiliário, exploração comercial da rede de estações e interfaces de transporte, valorização e rentabilização, na consultoria e engenharia de transportes especializada no setor rodoferroviário, operador de telecomunicações e de serviços data center e cloud computing.
2. O presente ACT abrange as referidas entidades empregadoras e um número estimado de \_\_\_\_\_ trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup> Vigência**

1. O presente ACT entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Boletim de Trabalho de Emprego (BTE).
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente ACT vigora pelo prazo de 60 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.
3. As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de Janeiro de cada ano.
4. A denúncia do presente ACT deve ser feita nos termos da lei, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com uma antecedência de pelo menos 3 meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou renovada.

**Capítulo II**  
**Direitos, Deveres e Garantias**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**  
**Deveres da Empresa**

A Empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que respeita à segurança e saúde no trabalho, criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros devidamente localizado nas suas instalações;
- b) Não exigir aos trabalhadores atividades incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto nos termos da lei e do presente ACT;
- c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;
- e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de se relacionar;
- f) Garantir o normal exercício da atividade sindical na Empresa, sem perda para os Trabalhadores que a exerçam de quaisquer direitos e regalias nos termos da lei;
- g) Fornecer às organizações sindicais, em tempo útil, informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aquelas as solicitem;
- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las às respetivas organizações sindicais, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que respeitem;
- i) Prestar apoio técnico ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão e, na medida em que tal se justifique, assistência judiciária;
- j) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste ACT e da lei.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**  
**Deveres dos trabalhadores**

O trabalhador deve:

- a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cooperar, na medida do possível, nos atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

- e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;
- f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os empregadores, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e todos aqueles com quem profissionalmente tenha que se relacionar;
- g) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente ACT e da lei.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**  
**Garantias dos trabalhadores**

1. É proibido à Empresa:
  - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
  - c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
  - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste ACT;
  - e) 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 trabalhadores;
  - f) Incentivar, realizar ou promover comportamentos discriminatórios ou outros com o objetivo de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo e hostil.
2. A prática pela Empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior é considerada violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o resolver, com direito à indemnização fixada na lei.
3. O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar ou criminal perante a Empresa, salvo em casos de extrema urgência.

**Capítulo III**  
**Condições de Admissão e Preenchimento**

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**  
**Condições de Admissão**

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam;

- c) A admissão é precedida da seleção entre dois ou mais candidatos, salvo se particulares exigências, devidamente fundamentadas, inerentes à atividade contratada, justifiquem a escolha de um único candidato;
- d) A seleção obedece a um processo simplificado e a critérios objetivos de avaliação, devendo o mesmo ser publicitado pelos meios adequados.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**  
**Preenchimento de vagas**

1. O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes procedimentos:
  - a) Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas, de experiência e físicas necessárias;
  - b) O recrutamento interno deve constituir instrumento prioritário relativamente ao externo.
2. Ao preenchimento de vagas:
  - a) Feito por recurso a recrutamento ou concurso internos poderão concorrer todos os trabalhadores que respondam aos requisitos definidos, incluindo os contratados a termo;
  - b) Feito por recurso a recrutamento externo, as respetivas condições de seleção devem tomar em consideração os requisitos exigidos para o desempenho das funções, sendo fator distintivo eventual comprovada experiência em funções similares.
3. Os processos de recrutamento e concurso internos serão objeto de divulgação geral a todas as Empresas do Grupo, pelos meios adequados e garantindo um período de divulgação de duração suficiente à adequada tomada de conhecimento por parte dos colaboradores.
4. A publicitação da oferta de emprego por recurso a recrutamento externo deverá ser objeto de informação interna, pelos meios adequados, aos colaboradores das Empresas do Grupo e às estruturas representativas dos trabalhadores.
5. Nos processos de seleção, no âmbito de recrutamento interno ou externo, serão sempre respeitados os princípios da igualdade e não discriminação.

**Capítulo IV**  
**Trabalho em Regime de Comissão de Serviço**

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**  
**Âmbito**

1. Podem ser exercidos em regime de comissão de serviços cargos de direção, responsabilidade e confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.
2. As funções de secretariado aos Membros do Conselho de Administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior podem ser igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

**Cláusula 9.ª**

**Forma**

1. O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objeto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:
  - a) Identificação, domicílio e sede dos outorgantes;
  - b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
  - c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

**Cláusula 10.ª**

**Cessação da comissão de serviço**

1. A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.
2. A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.
3. Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:
  - a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou para que tenha sido entretanto promovido ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho;
  - b) À colocação na categoria constante do acordo de comissão de serviço, salvo se neste as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;
  - c) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço e a uma indemnização calculada nos termos da lei.

**Capítulo V**

**Categorias e Carreiras Profissionais**

**Cláusula 11.ª**

**Categorias**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são classificados, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no Anexo I do presente ACT (*Anexo I – Categorias Profissionais*).

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**  
**Carreiras**

A evolução nas carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT processa-se de acordo com as regras estabelecidas no Anexo II do presente ACT (*Anexo II – Carreiras Profissionais e Grelhas Salariais*).

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**  
**Formação Profissional**

1. A Empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, tendo em vista o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador.
2. A Empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação a mudanças tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim a qualidade do emprego e o desenvolvimento da Empresa.
3. A Empresa organiza, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, tendo em conta ainda o resultado da avaliação de desempenho, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores e às organizações sindicais, após parecer da Comissão de Trabalhadores.
4. Para além da formação prevista no plano de formação, a Empresa poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador.
5. A realização das ações de formação preencherá, em média, o número de horas previsto na lei para o efeito.
6. Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação ou alojamento fora da área do local de trabalho aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas de deslocação ou ajudas de custo, com exceção das situações referidas no n.º 4 da presente cláusula.
7. Na realização das ações de formação dever-se-á encontrar o necessário equilíbrio entre estas e o normal funcionamento dos serviços da Empresa.
8. A Empresa deve elaborar um processo formativo com vista ao escrupuloso cumprimento das normas de segurança exigidas para trabalhos nas vias ferroviárias e rodoviárias, conforme os níveis e as funções desempenhadas.

**Capítulo VI**  
**Transferências**

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**  
**Princípio geral**

1. Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da Empresa.

3. A transferência pode ser temporária ou definitiva, sendo que a transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, num máximo de dois anos.
4. A Empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
5. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a Empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
6. A empresa deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com um mínimo de 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva, devendo tal comunicação ser fundamentada.
7. Em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança total ou parcial do estabelecimento em que se presta a atividade, a Empresa deve solicitar parecer à comissão de trabalhadores ou, na ausência desta e estando envolvidos trabalhadores sindicalizados, consultar a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais, por esta ordem de precedência.
8. A empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.
9. Havendo transferência de trabalhadores, a mesma faz-se de acordo com os seguintes critérios:
  - a) No caso de transferência a pedido do trabalhador, deverão ser considerados critérios de maior antiguidade na categoria profissional, maior antiguidade na Empresa, idade superior, dentro de grupos de trabalhadores com a mesma categoria profissional e idêntica adequação ao posto de trabalho, e sempre que os postos de trabalho a prover e as necessidades de funcionamento dos serviços o permitirem.
  - b) Quando a transferência resultar da necessidade de extinção de postos de trabalho, caso não existam trabalhadores que pretendam ser transferidos, ou não sendo suficiente o seu número, serão escolhidos aqueles que tiverem menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional, menor antiguidade na Empresa, sem prejuízo das disposições legais relativas à transferência de dirigentes e delegados sindicais e de membros da Comissão de Trabalhadores.
  - c) No âmbito de processos de extinção de postos de trabalho, uma vez determinados os trabalhadores a transferir, estes serão ordenados pelos critérios definidos em a) para efeitos de escolha de novo posto de trabalho.

#### **Claúsula 15.ª**

##### **Vítima de violência doméstica**

1. O Trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:
  - a) Apresentação de queixa-crime;
  - b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

2. Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.
3. A empresa deve garantir a confidencialidade da situação que motiva as alterações se solicitada pelo interessado.

## **Capítulo VII Prestação de Trabalho**

### **Secção I Organização do Tempo de Trabalho**

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup> Princípio geral**

Dentro dos limites decorrentes dos termos da lei e do presente ACT, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup> Horário de Trabalho**

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso e do descanso semanal.
2. O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.
3. Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos impostos pela lei, consultando para tal a Comissão de Trabalhadores ou a Comissão Intersindical, Comissão Sindical ou Delegados Sindicais, por esta ordem de precedência.
4. A Empresa deve adequar os horários de trabalho ao tipo de prestação e condições que permitam aos trabalhadores prestá-lo nas melhores condições físicas e psíquicas.
5. Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respetivas sedes.
6. Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados se aí existir horário para o serviço a executar.
7. Na organização dos horários de trabalho, a Empresa deve ter em conta os seguintes critérios especiais:
  - a) Facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional;
  - b) Adotar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implica;
  - c) Conferir prioridade às exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;



- d) Ponderar a situação de trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar.
8. Em todos os locais de trabalho, incluindo os veículos automóveis afetos à atividade da Empresa, deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho.
  9. As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à Comissão de Trabalhadores ou à Comissão intersindical, Comissão Sindical ou delegados sindicais, por esta ordem de precedência.

#### **Cláusula 18.ª**

##### **Duração do tempo de trabalho**

1. O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. O período normal de trabalho de referência a praticar para as diversas categorias profissionais é de quarenta horas semanais, ressalvando-se os horários de menor duração atualmente praticados na Empresa.
3. O período normal de trabalho de referência é ainda aplicável nas situações de mudança de carreira profissional ou de categoria profissional, nos termos do sistema de carreiras, desde que da mudança resulte uma retribuição horária de valor superior à imediatamente anterior.
4. Nos horários de trabalho organizados por escalas, nos termos da cláusula 23.ª, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.
5. Nos Centros de Comando Operacional, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de doze semanas.
6. O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.
7. O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.
8. Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.
9. Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.
10. Para efeitos de determinação da média fixada, ao abrigo dos números 3 e 4 da presente cláusula, as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

#### **Cláusula 19.ª**

##### **Horário flexível**

1. A Empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adoção.

2. Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

#### **Cláusula 20.ª**

##### **Isenção de Horário de Trabalho**

1. Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei.
2. Para além das situações previstas na lei, pode ainda estar isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções necessárias para assegurar a continuidade do serviço e a regularidade da operação.
3. A retribuição específica a atribuir por isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

#### **Cláusula 21.ª**

##### **Irregularidade de horário**

1. A empresa poderá atribuir um abono por irregularidade de horário ao trabalhador cuja prestação de trabalho dependa das condições de exploração ferroviária e que se encontre numa das seguintes situações:
  - a) Afeto a funções de manutenção das infraestruturas, nas suas diferentes especialidades;
  - b) Afeto a funções de coordenação de segurança em obra.
2. Para efeitos do número anterior considera-se irregularidade de horário a prestação de trabalho fora do horário numa quantidade de tempo superior a 50% do período normal de trabalho previsto para determinado dia e que não constitua trabalho extraordinário, ou trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.
3. Em caso de prestação de trabalho com irregularidade de horário, o trabalhador terá direito a um abono diário, por cada dia de trabalho prestado fora do período normal de trabalho, com o seguinte valor:
  - c) 3€ (três euros) em 2019;
  - d) 6 € (seis euros) em 2020;
  - e) 9 € (nove euros) a partir de 2021.
4. O abono por irregularidade de horário não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.
5. Não integra o conceito de irregularidade de horário o tempo dispendido em deslocações em serviço na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**  
**Trabalho por turnos**

6. A Empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente Acordo Coletivo de Trabalho.
7. Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a Empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.
8. Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno (denominada "transição") será efetuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito, entre os trabalhadores interessados e a Empresa, poderá efetuar-se mais de uma mudança de turno por semana.
9. Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais poderá ser reduzido para oito horas.
10. Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a 12 horas.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**  
**Escalas de serviço**

1. O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da atividade, a Empresa decida adotar esse regime.
2. Entende-se por escalas de serviço, os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares, quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.
3. Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.
4. As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:
  - Um horário, do qual deverá constar:
    - a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
    - b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
    - c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
    - d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efetivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço.
  - I. Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:
    - a) Nome dos trabalhadores;
    - b) Categoria dos trabalhadores;
    - c) Número de ordem correspondente aos serviços que os Trabalhadores executam;

- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;
  - e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.
5. As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, cinco dias de antecedência.
  6. Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de serviço para o pessoal que labore em regime de escalas poderá ser reduzido para nove horas.
  7. Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que o número de trabalhadores afetos à Estação e que se encontrem ao serviço o permita, o repouso associado à mudança de serviço para o pessoal que labore em regime de escalas será progressivamente aumentado até às 12h, nos seguintes termos:
    - a) Até ao final do ano de 2019, nas estações ferroviárias principais com cabine de circulação isolada (Lisboa Sta. Apolónia, Entroncamento, Pampilhosa, Cais do Sodré e V.N. Gaia) e nas estações ferroviárias com um mínimo de 5 trabalhadores de cada categoria profissional da carreira profissional de circulação, o período de repouso associado à mudança de serviço poderá passar a ser de 10 horas;
    - b) Até ao final do ano de 2020, nas estações ferroviárias principais com cabine de circulação isolada (Lisboa Sta. Apolónia, Entroncamento, Pampilhosa, Cais do Sodré e V.N. Gaia), o período de repouso associado à mudança de serviço poderá passar a ser de 11 horas.
    - c) Até ao final do ano de 2021, nas estações não previstas nas alíneas a) e b), o período de repouso associado à mudança de serviço poderá passar a ser de 10 horas;
    - d) Até ao final do ano de 2022 – nas estações com um mínimo de 5 trabalhadores de cada categoria profissional da carreira profissional de circulação, o período de repouso associado à mudança de serviço poderá passar a ser de 11 horas;
    - e) Até ao final do ano de 2023 – a mudança de serviço poderá passar a ser com mínimo de 12 horas em todas as estações.
  8. Em cada semana não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.
  9. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, para os trabalhadores que desempenhem funções nos Centros de Comando Operacionais e no Posto de Comando Central o repouso diário é sempre de doze horas.
  10. Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a Empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.
  11. Os horários de trabalho dos trabalhadores da Carreira de Circulação devem constar de escalas, enquanto a Empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no número 1 da presente cláusula.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Períodos de trabalho sem especificação de serviço**

1. Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da Empresa que para o efeito lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respetiva categoria profissional.
2. Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número um da presente cláusula.
3. Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com 24 horas de antecedência ou antes da respetiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Intervalos de descanso**

1. O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de 30 minutos e máxima de 2 horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.
2. O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado, nos termos da lei.
3. Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso dentro do mesmo período de trabalho, respeitando o limite de duração de trabalho estabelecido no número 1 da presente cláusula.
4. Nos casos previstos no número anterior e quando se trate de impedimento de gozo do intervalo de descanso decorrente de motivos imperiosos relacionados com o comando e controlo da circulação ferroviária, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição horária durante o tempo em que estiver ocupado, contado por frações de 15 minutos.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Repouso**

1. Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, noturno ou misto, haverá um repouso de duração não inferior a 12 horas, sem prejuízo de repouso de menor duração associados ao regime de turnos ou escalas previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.
2. Ressalvam-se do disposto no número anterior os repouso de duração diferente, atualmente praticados pela Empresa.
3. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a Empresa poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.
4. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afetem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respetivo termo.
5. O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

6. Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efetivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula, antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Contagem do tempo de trabalho efetivo**

1. O tempo de trabalho efetivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>.
2. O tempo dispensado pelo trabalhador na comparência, por motivos de serviço em organismos exteriores à Empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efetivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.
3. O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>.
4. As condições previstas no número 2 não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Condições de Trabalho para a Categoria Profissional de Guarda de Passagem de Nível**

1. O período normal de trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de Guardas de Passagem de Nível será de 8 horas diárias.
2. Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.
3. No caso de a Empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de Guarda de Passagem de Nível as disposições especiais constantes da cláusula 23.<sup>a</sup> ficará sem efeito o disposto nos números anteriores.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho Noturno**

1. Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. Para os trabalhadores a quem, em 2011, era aplicado Acordo de Empresa outorgado entre a REFER – Rede Ferroviária Nacional, E.P. e diversas associações sindicais, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego número 2, de 15 de janeiro de 2011, continua a considerar-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
3. O recurso ao trabalho noturno será pago com acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado nos números anteriores.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**  
**Trabalho Extraordinário**

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
2. O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.
3. Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que por dia excedam as 10 horas.
4. Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
5. O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a 2 horas num período de trabalho, nem superior a 10 horas numa semana.
6. Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação ferroviária.
7. As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50% sobre a retribuição horária.
8. Sem prejuízo do disposto no número 6 da presente cláusula, o trabalho suplementar previsto no número 1 do artigo 227.º do Código Trabalho está sujeito ao limite anual de duzentas horas.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**  
**Trabalho de emergência**

1. Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente Acordo Coletivo de Trabalho e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.
2. Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como sendo de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.
3. Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue pelo período normal de trabalho seguinte.
4. A retribuição do trabalho efetuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição hora, acrescida de 100% nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.
5. Terminado o trabalho realizado em situação de emergência, os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período de trabalho.
6. As horas de viagem gastas em virtude da situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas, para todos os efeitos, como trabalho de emergência.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

### **Serviço de prevenção**

1. Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da Empresa em local em que possa ser facilmente contactado e que permita a execução, em tempo útil, dos trabalhos requeridos.
2. O serviço de prevenção reveste as seguintes modalidades:
  - a) Prevenção com deslocação ao local, a que se recorre nas situações em que não se mostre possível executar remotamente o serviço que justificou a prevenção;
  - b) Prevenção com intervenção remota, a que se recorre nas situações em que se mostre possível executar remotamente o serviço que justificou a prevenção.
3. Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 5,24 € (cinco euros e vinte e quatro cêntimos) por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que este abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.
4. Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efetivo, remotamente ou com deslocação ao local do serviço requerido, terá direito ao abono determinado no número três ou à remuneração resultante do trabalho efetivamente prestado, consoante a que lhe seja mais favorável.
5. Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a proporcionar alternância de descansos que permitam respeitar os princípios de descanso e recuperação do Trabalhador.

### **Cláusula 33.ª**

#### **Rondas nas linhas ferroviárias**

1. Em situações anómalas, designadamente intempéries e/ ou avisos da proteção civil, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo das linhas ferroviárias será retribuído do seguinte modo:
  - a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25% da retribuição horária;
  - b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75% da retribuição horária.

### **Secção II**

#### **Deslocações**

### **Cláusula 34.ª**

#### **Conceito de sede**

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação, por ajudas de custo e por horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

Deslocações – Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

Ajudas de custo - Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.



Horas de viagem – Considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

#### **Cláusula 35.ª**

##### **Deslocações em serviço no país**

1. Os trabalhadores das Carreiras de Circulação Ferroviária, Infraestruturas e Categorias de Técnico de Exploração e Infraestruturas, Técnico Operacional e Técnico de Suporte de Gestão deslocados da sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.
2. As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a 4 horas e inferior ou igual a 10 horas darão direito ao abono por deslocação no valor de €13,80 (treze euros e oitenta cêntimos).
3. As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a 10 horas darão direito ao abono de 100% do abono por deslocação, no valor de 27,00 € (vinte e sete euros).
4. As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a 10 horas e que impliquem repouso fora da sede darão direito ao abono por deslocação no valor de €18,20 (dezoito euros e vinte cêntimos), a partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local.
5. Para efeitos da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à exceção do pessoal com funções de motorista.
6. Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação.
7. As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação.
8. Quando, em virtude de deslocação, for devido abono por deslocação como previsto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

#### **Cláusula 36.ª**

##### **Ajudas de custo**

1. Os trabalhadores oriundos da Carreira Técnica Superior e Categorias de Assistente de Gestão e Operador de Apoio Geral deslocados da sua sede por necessidades de serviço terão direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela Empresa.
2. O abono a que se refere o número anterior será efetuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:
  - a) Desde que a deslocação abranja, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25%;
  - b) Desde que a deslocação abranja, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25%;
  - c) Desde que a deslocação implique dormida, 50%.
3. Os trabalhadores referidos no número 1 da presente cláusula também terão direito:

- a) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 6 horas e inferior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do número dois da presente cláusula;
  - b) A 50% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do número dois da presente cláusula.
4. Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respetiva ajuda de custo prevista na alínea a) do número 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.
  5. As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por ajuda de custo diária.
  6. A Empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efetuadas.
  7. Os valores da ajuda de custo diária fixada no número 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados para os trabalhadores em funções públicas.
  8. Quando a Empresa optar por fornecer local para dormida em instalações sociais, hoteleiras ou outras, o trabalhador não terá direito a auferir o abono referido no número 2, alínea c) da presente cláusula.
  9. Para definição das unidades hoteleiras para dormida, a Empresa terá por referência os valores praticados para os trabalhadores em funções públicas.
  10. O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 35ª e 38ª.
  11. No omissis, aplica-se o disposto na lei.

**Cláusula 37.ª**  
**Abono de transporte**

1. Além dos abonos previstos nas cláusulas 35.ª e 36.ª, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efetuadas ao serviço da Empresa.
2. Para receber o reembolso das despesas de transporte efetuadas, o trabalhador tem de cumprir os procedimentos estabelecidos pela Empresa para o efeito.

**Cláusula 38.ª**  
**Pernoita**

1. A Empresa deve garantir aos trabalhadores deslocados nos termos da cláusula 35ª condições de pernoita em instalações sociais próprias ou, quando tal não seja possível, em estabelecimento hoteleiro.
2. A escolha do local para pernoita cabe à Empresa, que deverá assegurar as condições em que a mesma se processa.
3. Para definição das unidades hoteleiras para pernoita, a Empresa deverá ter por referência os valores praticados para os trabalhadores em funções públicas.
4. A disponibilização de local para dormida é cumulável com os abonos previstos na cláusula 35.ª.

**Cláusula 39.ª**

### **Deslocações em serviço ao estrangeiro**

1. Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a Empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.
2. Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajeto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.
3. Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.
4. No caso de morte, a Empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.
5. O valor de abono de ajudas de custo nas deslocações em serviço ao estrangeiro e no estrangeiro será o fixado para os trabalhadores em funções públicas.
6. Para efeitos de definição das restantes condições de deslocação ao estrangeiro, deve ter-se por referência os termos definidos para os trabalhadores em funções públicas.

### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

#### **Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede**

1. Têm direito à atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede os trabalhadores deslocados nos termos da cláusula 35<sup>a</sup>.
2. As horas de viagem só podem ser consideradas como tal, quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso, quando abrangidos pela viagem.
3. O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.
4. Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.
5. Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 11 horas e o trabalhador dispuser de local de dormida fornecido pela Empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.
6. Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de repouso.
7. Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição hora (RH), sem qualquer adicional.

### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

#### **Condições especiais de dispensa de trabalho**

1. Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 145 Km (cento e quarenta e cinco quilómetros) da sua sede, serão dispensados do serviço, por cada duas

- semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.
2. Quando as necessidades de serviço o justificarem, a Empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no número um.
  3. O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de ações de formação.

## **Capítulo VIII**

### **Retribuição**

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

#### **Retribuição por Trabalho Normal**

A Retribuição Mínima Mensal ou Retribuição Base Mensal devida aos trabalhadores, abrangidos pelo presente ACT, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do Anexo II – Carreiras Profissionais e Grelhas Salariais do presente ACT.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

#### **Definições**

Para efeito do disposto neste Acordo Coletivo de Trabalho, considera-se:

- a) Retribuição Mensal (RM) – O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o fixado nos Anexos deste Acordo Coletivo de Trabalho, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 45<sup>a</sup>. Integram-se ainda na RM os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respetiva retribuição.
- b) Retribuição Diária (RD) – O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = RM/30$$

- c) Retribuição Hora (RH) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

(Sendo HS número de horas do período normal de trabalho semanal)

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

#### **Pagamento da Retribuição**

1. A retribuição do trabalho deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

2. Antes do pagamento, a Empresa entregará a cada trabalhador um documento onde constem os elementos exigidos nos termos da lei.
3. No mês de janeiro de cada ano civil, a Empresa informará os trabalhadores sobre o dia em que se vence o pagamento mensal da retribuição no decurso desse ano, dentro do limite fixado no número um, caso exista alteração em relação à data que tenha vigorado no ano anterior.

## **Capítulo IX Prestações Pecuniárias**

### **Cláusula 45.ª Diuturnidades**

1. Reportando-se à data de início de aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho ao trabalhador, vencem-se diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.
2. O valor de cada diuturnidade é de 22,70 € (vinte e dois euros e setenta cêntimos).
3. O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária.
4. O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o Trabalhador atinja o limite de cinco diuturnidades.
5. É considerado para contagem das diuturnidades o mês de início de aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho ao trabalhador.
6. Aos trabalhadores que já eram abrangidos por Instrumento de Regulamentação Coletiva ou por Norma de Empresa anteriores é aplicada a presente cláusula com as seguintes adaptações:
  - a) Para efeitos do vencimento de diuturnidades ao abrigo do presente Instrumento de Regulamentação Coletiva os trabalhadores aproveitam o tempo de trabalho decorrido desde a data de admissão, ou da data de vencimento da última diuturnidade no instrumento de regulamentação coletiva ou norma de Empresa anteriores que lhes eram aplicados;
  - b) Da aplicação da alínea anterior nunca pode resultar para o trabalhador um valor de diuturnidades superior à multiplicação por cinco do valor determinado no número dois;
  - c) Sem prejuízo do determinado na presente cláusula, ao trabalhador não pode ser reduzido o valor de diuturnidades que já auferia ao abrigo de instrumento de regulamentação coletiva ou norma de Empresa anteriores.

### **Cláusula 46.ª Subsídio de refeição**

1. Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 7,50€ (sete euros e cinquenta cêntimos) nas condições dos números seguintes.
2. Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respetivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3. Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a meio período normal de trabalho diário acrescido de 30 minutos.
4. O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a meio período normal de trabalho diário acrescido de 30 minutos.
5. Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a este.
6. O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a meio período normal de trabalho diário.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de turno**

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho em turnos rotativos com folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% (seis por cento) da respetiva retribuição indiciária, com o valor mínimo de 40,00 € (quarenta euros).
2. Os trabalhadores sujeitos a horário de trabalho em turnos rotativos sem folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 10% (dez por cento) da respetiva retribuição indiciária.
3. O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do Trabalhador.
4. O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho noturno.
5. Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de turnos rotativos, e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime, manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.
6. A absorção referida em 5 não pode ser superior a 1/4 dos futuros acréscimos ou aumentos de retribuição mensal referidos.
7. Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno, deixam de receber este subsídio.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de escala**

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 23.<sup>a</sup> têm direito, enquanto se mantiverem efetivamente sujeitos à variação dos horários e dos respetivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 19% (dezanove por cento) da respetiva retribuição indiciária.
2. O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do trabalhador, enquanto se verificarem as condições específicas determinadas da respetiva retribuição.
3. O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho noturno.
4. Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades ou remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.
5. A absorção referida em 4 não pode ser superior a 1/4 dos futuros acréscimos ou aumentos de retribuição mensal referidos.
6. Os trabalhadores que deixem de estar afetos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala, deixam de receber este subsídio.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de exploração**

1. Os trabalhadores pertencentes às Carreiras de Circulação Ferroviária e de Infraestruturas têm direito a um subsídio de exploração, com o valor fixo diário de 4,41 € (quatro euros e quarenta e um cêntimos).
2. O subsídio de exploração será abonado na sua totalidade aos Trabalhadores que cumpram totalmente o respetivo período normal de trabalho diário.
3. Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do subsídio de exploração que lhes é aplicável.
4. Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.
5. Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o subsídio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho assim prestado, sofrendo pois a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

6. Não implicam a perda nem a redução do subsídio de exploração as faltas ou ausências motivadas por:
  - a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
  - b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
7. Será atribuído um subsídio anual de exploração no valor de 4,41€/dia (quatro euros e quarenta e um cêntimos/ dia) que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respetivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o subsídio de Natal, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:
  - a) Se o número de subsídios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o subsídio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um subsídio anual equivalente ao montante de 66 subsídios diários;
  - b) Se o número de subsídios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um subsídio anual proporcional ao número de subsídios diários auferidos no mencionado período de referência.
8. Os subsídios de exploração diário e anual não integram o conceito de retribuição, não sendo considerados, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis ou de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

#### **Cláusula 50.ª**

##### **Abono para Falhas para os trabalhadores pertencentes aos Terminais**

Aos Trabalhadores pertencentes aos Terminais, responsáveis pelos fundos fixos de caixa, será pago em cada mês um abono para falhas, cujo montante é de 10 € (dez euros).

#### **Cláusula 51.ª**

##### **Abono por exercício de funções em postos de trabalho de especial complexidade no comando e controlo da circulação ferroviária**

1. Nas estações em que estejam afetos vários trabalhadores com a categoria profissional de Controlador de Circulação ou Operador de Circulação e que pela sua dimensão e complexidade assim o justifiquem, a Empresa poderá designar um desses trabalhadores com grau de responsabilidade compatível com o desempenho de funções de coordenação do funcionamento geral da estação (tarefas de circulação, administrativas e coordenação de pessoal), sem prejuízo do desempenho das restantes funções descritas no Anexo I para a respetiva categoria profissional.
2. As funções de comando e controlo da circulação ferroviária em determinadas mesas de operação dos Centros de Comando Operacional e Posto de Comando Central, pela sua especificidade e criticidade, são consideradas de elevada complexidade e responsabilidade, dando por esse motivo direito aos trabalhadores com a categoria profissional de Inspetor de Circulação, Controlador de Circulação, Supervisor de Infraestruturas e Encarregado de Infraestruturas em funções de PGI, que aí estão em exercício de funções, o direito a auferir um abono nas condições determinadas na presente cláusula, quando exista prestação efetiva de trabalho.



3. As funções de comando e controlo de circulação nas cabines de circulação podem ser consideradas de especial complexidade.
4. Aos trabalhadores que desempenhem as funções referidas no número 1 da presente cláusula, será atribuído um abono mensal, no valor de 32,90 € (trinta e dois euros e noventa cêntimos), que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica.
5. Aos trabalhadores que desempenham as funções referidas no número 2 da presente cláusula, será atribuído um subsídio mensal, de 75 € (setenta e cinco euros), que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica.
6. Aos trabalhadores que laborem nas cabines de circulação referidas no número 3 será atribuído um subsídio diário de 2 € (dois euros) que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica.
7. A Empresa divulga em cada ano quais as estações, mesas de operação e cabines de circulação compreendidas nos números 1 e 3 da presente cláusula.
8. Nos casos referidos no número 1 da presente cláusula, as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo Controlador de Circulação ou Operador de Circulação designado para o efeito.
9. Apenas auferem o abono referido nos números 4, 5 e 6 os trabalhadores que executem na totalidade as funções correspondentes às estações, mesas de operação e cabines de circulação identificadas nos termos do número 7 e cumpram sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das Estações ou dos Centros de Comando Operacional em que estão colocados.
10. Para efeitos do número anterior, as ausências por motivo de parentalidade que ocorram nos termos da lei são consideradas como prestação de serviço efetivo, não determinando a perda do abono previsto nos números 4 e 5.
11. A Empresa deve estabelecer os requisitos específicos com vista ao processo de qualificação profissional dos trabalhadores dos Centros de Comando Operacional e da função de Permanência Geral de Infraestruturas.

#### **Cláusula 52.ª**

##### **Abono por exercício de funções de Dono da Obra**

Os trabalhadores pertencentes aos Centros de Manutenção ou equiparados, que se encontrem a desempenhar funções de dono de obra tem direito a um abono diário no valor de 2 € (dois euros) por cada dia em que desempenhem tais funções.

#### **Cláusula 53.ª**

##### **Subsídio de Natal**

1. Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.
2. No decurso do mês de janeiro de cada ano civil a Empresa informará os Trabalhadores sobre o dia em que se vence o pagamento do subsídio de Natal, dentro do limite fixado no número 1, caso exista alteração em relação à data que tenha vigorado no ano anterior.

Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3. Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.
4. No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela Segurança Social, a Empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela Segurança Social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do subsídio de Natal, nos termos do número anterior.
5. Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da Segurança Social, a título de indemnização por perda do subsídio de Natal, a Empresa garantirá-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.
6. Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da Segurança Social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do subsídio de Natal, a Empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela Segurança Social, do complemento pago pela Empresa e do proporcional pago nos termos do número 3, seja igual ao montante líquido do subsídio de Natal, a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.
7. As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos números 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no número 1.
8. Para o cálculo do montante do subsídio previsto no número 2 será contado por inteiro o mês de admissão.
9. Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.
10. Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro, terão direito a um subsídio calculado na base da retribuição mensal (RM) em vigor, no mês de Dezembro, para a respetiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\textit{Subsídio} = \textit{RM (Dez.)} \times (\textit{A} + \textit{b} \times \textit{C})$$

Sendo:

$$A = \frac{\textit{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365}$$

$$B = \frac{\textit{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\textit{período semanal de trabalho a tempo inteiro}}$$

$$C = \frac{\textit{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}$$

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de férias**

1. Os trabalhadores receberão, antes do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias, um subsídio correspondente à retribuição mensal, à data do mesmo, calculado nos termos da lei.
2. O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez, no mês anterior ao dia do início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste Acordo Coletivo de Trabalho para ser gozado seguidamente.
3. No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 63.<sup>a</sup>.
4. O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas pelo que nas situações em que trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela Segurança Social e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.
5. O pagamento do subsídio de férias será acrescido de três retribuições diárias no caso dos trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2014 já as vinham auferindo.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial**

Quando se verificarem, simultaneamente, duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, exceto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho noturno, que será sempre tomado em consideração.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição por operação com veículos especiais**

1. Os Trabalhadores habilitados a conduzir, nomeadamente dresinas, veículos pesados associados ao espalhamento de sal e remoção de neve, veículos limpa neves e rotativas e os que operam gruas, terão direito, quando exerçam aquelas funções em regime de acumulação, a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 2,44 € (dois euros e quarenta e quatro cêntimos).
2. No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais, e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da Empresa, em veículos especiais ou não especiais, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

**Capítulo X**  
**SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO**  
**Secção I**  
**Descanso Semanal**

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**  
**Descanso Semanal**

1. Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso obrigatório e a um dia de descanso complementar.
2. Os dias de descanso semanal totalizam 48 horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedidos ou seguidos de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso – ou do único período, se for um só – não pode ser inferior a 12 horas na sua totalidade, sem prejuízo do regime definido no ACT para mudança de turno quando estes impliquem diminuição do período de repouso mínimo.
3. O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, sem prejuízo das situações seguintes:
  - a) Trabalho por turnos em que se mostre necessária a prestação de trabalho ao sábado e ao domingo e a organização do tempo de trabalho exija a existência de descansos semanais rotativos;
  - b) Trabalho em postos de trabalho em que se mostre necessária a prestação de trabalho ao sábado e ao domingo, inexistindo regime de turnos.
4. Nas matérias não reguladas na presente cláusula e sem prejuízo do referido na cláusula 58.<sup>a</sup>, deverá atender-se ao regime que consta da lei e dos Regulamentos Internos de Empresa.

**Secção II**  
**Descanso Semanal dos trabalhadores afetos a funções ferroviárias**

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Descanso Semanal dos trabalhadores com funções no comando e controlo da circulação ferroviária e na conservação e manutenção da infraestrutura ferroviária**

1. O descanso semanal dos trabalhadores da Carreira da Circulação Ferroviária, da Carreira de Infraestruturas e da Categoria de Técnico de Exploração e Infraestruturas a exercer funções na conservação e manutenção da infraestrutura ferroviária corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de 24 horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.
2. O descanso semanal é de 48 horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso – ou do único período, se for um só – não pode ser inferior a 12 horas na sua totalidade, sem prejuízo do regime definido no Acordo Coletivo de

Trabalho para mudança de turno ou de serviço quando estes impliquem diminuição do período de repouso mínimo.

3. Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo a que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo a que, de oito em oito semanas, coincidam com o Sábado e o Domingo.  
As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.
4. As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma a que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior ou posterior.
5. Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.
6. Por motivos imprevistos, nomeadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento, falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno ou serviço seguinte, ou outras circunstâncias análogas, o dia de descanso semanal obrigatório para o pessoal necessário pode iniciar-se depois das 0 horas.
7. As primeiras 4 horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório a pedido da Empresa caso aquelas 4 horas sejam ultrapassadas.
8. Para o pessoal afeto ao comando e controlo da circulação ferroviária, o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no número 7.
9. Na situação prevista no número 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Alteração da data do descanso semanal**

1. Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da Empresa, previsto nos números 1 a 9 da cláusula 60.<sup>a</sup>.
2. Quando por conveniência do trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 60.<sup>a</sup>, número 10 do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

1. Quando os trabalhadores referidos no número 1 da cláusula 57.<sup>a</sup> forem chamados a prestar serviço, em dias de descanso semanal obrigatório, terão direito a gozar esse dia de descanso, num dos 10 dias seguintes, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal e

- entram na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da Empresa, sem prejuízo do regime estabelecido nos números 7 a 10 da cláusula 57.<sup>a</sup>.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50% por cada hora ou fração.
  3. No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.
  4. Quando relativamente ao dia de descanso semanal obrigatório não se verificar o disposto no número 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos números 7 a 10 da cláusula 58.<sup>a</sup>.
  5. Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.
  6. A quantidade de tempo de trabalho prestada que exceder a duração do período normal de trabalho será retribuída com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.
  7. Quando os trabalhadores referidos no número 1 da cláusula 58.<sup>a</sup> forem chamados a prestar serviço em dias de descanso semanal complementar, numa quantidade de tempo superior a 4 horas, terão direito a descanso compensatório pela prestação desse trabalho.
  8. O descanso compensatório referido no número 7 corresponderá a 1 dia de não prestação de trabalho e poderá ser gozado num dos 20 dias seguintes, de acordo com as conveniências de serviço.
  9. Nas situações em que, por imperativos de serviço, não se mostre possível garantir aos trabalhadores referidos no número 7 o gozo do descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso complementar, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.
  10. Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

### **Secção III Feriados**

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup> Feriados obrigatórios**

1. São Feriados obrigatórios:
  - a) 1 de Janeiro;
  - b) Sexta – Feira Santa;
  - c) Domingo de Páscoa;
  - d) 25 de Abril;
  - e) 1 de Maio;
  - f) Corpo de Deus (Feriado Móvel);
  - g) 10 de Junho;
  - h) 15 de Agosto;
  - i) 5 de Outubro;
  - j) 1 de Novembro;

- k) 1 de Dezembro;
  - l) 8 de Dezembro;
  - m) 25 de Dezembro.
2. São, para todos os efeitos, considerados Feriados obrigatórios:
    - a) Terça-feira de Carnaval;
    - b) Feriados Municipais.
  3. Os Feriados Municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao Concelho da respetiva sede.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Não concessão de feriados obrigatórios**

1. Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 61.<sup>a</sup> ficarão sujeitos ao regime que lhes for aplicável para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, podendo o descanso compensatório respetivo ser gozado dentro dos 20 dias seguintes.
2. Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

**Secção IV**

**Férias**

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

1. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Duração do período de férias**

1. O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, salvo o estipulado na cláusula anterior, bem como nas seguintes situações, que será efetuada de acordo com a lei:
  - a) Nos contratos com duração inferior a seis meses;

- b) No ano da cessação do impedimento prolongado;
  - c) No ano da cessação do contrato de trabalho.
2. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes Trabalhadores.
  3. Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.
  4. Para efeitos do cômputo das férias só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Empresa e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na Empresa.
3. A Empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e, afixá-lo-á, nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Alteração da marcação do período de férias**

1. Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no presuposto de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.
3. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

**Secção V**  
**Faltas**



**Cláusula 68.<sup>a</sup>**  
**Definição de falta**

1. Falta é ausência por inteiro do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**  
**Tipos de faltas**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento do trabalhador;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4;
  - c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em Associações Sindicais ou Instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de trabalhadores ou representante dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, doença profissional, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - h) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal.
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
4. Para efeitos da alínea b) do número 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - a) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, bem como por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei.
  - b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral.
5. Para o cômputo do período de ausência previsto no n.º 4 da presente cláusula, não relevam os dias de descanso intercorrentes e os dias feriados, sendo que as faltas por falecimento de familiar têm início, segundo opção do trabalhador:
  - a) No dia do falecimento;

- b) No dia do seu conhecimento;
- c) Ou no dia da realização da cerimónia fúnebre.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**  
**Participação das faltas**

1. A ausência, quando previsível, é comunicada ao superior hierárquico, acompanhada do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias.
2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação é feita ao superior hierárquico, logo que possível, num prazo máximo de 48 horas.
3. As comunicações referidas nos números anteriores poderão fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**  
**Consequências das faltas justificadas**

1. As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho.
2. Determinam perda da retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
  - a) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em Associações Sindicais ou Instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindicalde, de membro de Comissão de trabalhadores ou de representante dos rabalhadores para a Saúde e Segurança no trabalho;
  - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respetivo;
  - c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar e as dadas nos termos das disposições legais relativas à parentalidade.
  - e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
3. As faltas motivadas por doença estranha ao serviço, dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela Segurança Social, e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular, não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**  
**Faltas injustificadas**

1. As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infração disciplinar grave quando se forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a Empresa.

2. As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.
- ~~3. Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos números 1 e 2 da presente cláusula abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.~~

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**  
**Licença sem retribuição**

Sem prejuízo dos demais direitos estabelecidos na lei, os trabalhadores têm direito a uma licença sem retribuição por quadrimestre, com a duração de 1 dia.

**Capítulo XI**  
**Cessação do Contrato de Trabalho**

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**  
**Disposição Geral**

À presente matéria, são aplicáveis as disposições legais em vigor.

**Capítulo XII**  
**Proteção da Parentalidade**

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**  
**Parentalidade**

1. Durante o gozo da licença parental inicial, que terá a duração estabelecida na lei, a Empresa atribuirá um complemento do subsídio devido pela Segurança Social, de modo a que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal.
2. A Empresa garante a retribuição normal referida no número anterior, mesmo nos casos em que os trabalhadores não tenham ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio parental inicial em virtude do regime da Segurança Social.
3. O pai e a mãe podem ter ausências ao trabalho, até ao limite máximo de 3 dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.
4. As ausências referidas no número anterior serão concedidas nos termos do estatuído no artigo 53.º do Código do Trabalho.

**Capítulo XIII**  
**Segurança Social**

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**  
**Contribuições para a Segurança Social**

A Empresa e os trabalhadores contribuirão para os respectivos regimes da Segurança Social, nos termos impostos por lei.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Complemento do subsídio de doença**

1. Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da Segurança Social.
2. O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela Segurança Social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.
3. O complemento em causa será concedido, mesmo nos casos em que os Trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia, e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.
4. O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento na retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela Empresa.
5. A Empresa disponibilizará, em tempo útil, ao trabalhador o documento descritivo onde constem os valores correspondentes ao Subsídio de Doença pago pela Segurança Social.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**

**Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional**

1. No caso de incapacidade temporária ou doença profissional, a Empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afetado pela incapacidade.
2. O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela Empresa.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional**

1. Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço na Empresa, esta diligenciará para conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.
2. Se a retribuição mensal (RM) da nova função for inferior à retribuição mensal (RM) correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a Empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (RM) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.
3. Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a Empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho,

doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a atividade prestada ao serviço da Empresa que lhe sejam atribuídas.

4. Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**  
**Pensão por morte**

1. Sobre a presente matéria aplica-se o disposto nos números seguintes, sem prejuízo das disposições legais em vigor.
2. Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos Acidentes de Trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.
3. Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adotado na lei dos Acidentes de Trabalho.
4. Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for considerado parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**  
**Acidentes de Percurso**

A matéria relativa aos Acidentes de Percurso rege-se pelo disposto na lei 98/2009, de 4 de setembro.

**Capítulo XIV**  
**Segurança e saúde**

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**  
**Disposição geral**

A matéria relativa à segurança e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

**Capítulo XV**  
**Medicina no Trabalho**

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**  
**Disposição geral**

A matéria relativa à Medicina no Trabalho rege-se pelo disposto na lei.

**Capítulo XVI**  
**Atividade sindical na Empresa**

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**  
**Disposição geral**

Ao exercício da atividade sindical na Empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas 85<sup>a</sup> e 86<sup>a</sup>.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**  
**Crédito de horas e faltas de membro da direção**

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as associações sindicais beneficiarão de um número de dirigentes a tempo inteiro, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:
  - a) Até 250 associados: 0 (zero) membros a tempo inteiro
  - b) De 251 a 750 associados: 2 (dois) membros a tempo inteiro
  - c) A partir de 751 associados: 4 (quatro) membros a tempo inteiro
2. Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração base, acrescida das diuturnidades e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição e prémio de produtividade, por cada mês.
3. Os restantes membros de direção de associação sindical têm direito a um crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei.
4. O número de membros de direção com direito a crédito de horas é determinado de acordo com o disposto na lei.
5. Sem prejuízo do disposto em 4., é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.
6. O crédito mensal referido em 3. é insuscetível de cumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**  
**Delegados sindicais e crédito de horas**

1. O número de delegados sindicais será calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na Empresa e será distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais, em função da sua representatividade (número de associados registado na Empresa).
2. Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.
3. Os créditos referidos em 2. não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de produtividade.

**Capítulo XVII**  
**Benefícios sociais**

**Cláusula 87.ª**  
**Concessões de viagem**

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem no operador CP será definida em Regulamento.

**Cláusula 88.ª**  
**Seguro de saúde**

Os trabalhadores que se encontrem ao serviço das Empresas terão direito a um seguro de saúde.

**Cláusula 89.ª**  
**Comissão paritária do acordo coletivo de trabalho**

As partes outorgantes deste ACT obrigam-se a constituir uma Comissão Paritária com competência para interpretar as disposições deste ACT, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele, nos termos da lei.

**Capítulo XIX**  
**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 90.ª**  
**Revogação de regulamentação coletiva anterior**

Com a entrada em vigor do presente Acordo Coletivo de Trabalho é revogada, nas matérias correspondentes, toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da Empresa, designadamente o Acordo de Empresa entre a Rede Ferroviária Nacional – REFER, E.P. e Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no BTE, 1.ª Série, número 22, de 15 de Junho de 2008 e o Acordo de Empresa entre a Rede Ferroviária Nacional – REFER, E.P. e Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no BTE, 1.ª Série, número 2, de 15 de Janeiro de 2011, operando a revogação apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes da presente Acordo Coletivo de Trabalho bem como a regulamentação complementar criada pela Empresa, incluindo também a aplicável às empresas participadas do Grupo IP.

**Cláusula 91.<sup>a</sup>**

**Elaboração de regulamentação complementar pela Empresa**

Toda a regulamentação complementar criada pela Empresa, tais como regulamentos internos, ordens de serviço, orientações, manuais ou instruções, deverá respeitar integralmente a lei e o disposto no presente ACT.

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**

**Norma transitória**

1. Mantêm o direito ao prémio de produtividade estabelecido na cláusula 49.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa outorgado entre a REFER – Rede Ferroviária Nacional, E.P. e diversas associações sindicais publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego número 2, de 15 de janeiro de 2011, os trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2014 já o vinha auferindo e que não auferiram o subsídio de exploração referido na cláusula 49.<sup>a</sup> do presente Contrato Coletivo de Trabalho.
2. Os prémios de produtividade diário e anual referidos na cláusula 49.<sup>a</sup> do instrumento de regulamentação coletiva identificado no número 1 não integram o conceito de retribuição, não sendo considerados, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Maior favorabilidade global**

A regulamentação constante do presente Acordo Coletivo de Trabalho é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**Regime supletivo**

Os aspetos não previstos na presente convenção coletiva de trabalho regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.