

PROPOSTA DE REVISÃO DO AE/ REFER 2010
(publicado no BTE nº2, de 15 de janeiro de 2011)
Reunião de 26/04/2017

CAPÍTULO I

ÂMBITO, ÁREA E VIGÊNCIA

Cláusula 1.^a

Âmbito e Área

O presente Acordo de Empresa obriga a Infraestruturas de Portugal, S.A., as Organizações Sindicais outorgantes e um número estimado de 1598 Trabalhadores ao seu serviço, na área de Portugal continental, no sector de actividade correspondente ao objecto principal da empregadora que consiste na prestação do serviço público de gestão da infra-estrutura integrante das redes ferroviária e rodoviária nacionais.

Cláusula 2.^a

Vigência e Denúncia

- 1 - O presente Acordo de Empresa entra em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será válido pelo período de doze meses, renovável por iguais períodos de tempo.
- 2 - A denúncia do presente Acordo de Empresa deve ser feita, mediante comunicação escrita à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no número um da presente cláusula.

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

Cláusula 3.^a

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 actos 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, higiene e saúde no trabalho;
- f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a Empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente Acordo de Empresa e da Lei.

Cláusula 4.^a

Deveres da Empresa

A Empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Não exigir aos Trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na Lei e no presente Acordo de Empresa;
- 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 respectivas carreiras profissionais;

- e) Exigir dos Trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- f) Garantir o normal exercício da actividade sindical na Empresa, sem perda, para os Trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a Lei;
- g) Fornecer aos Sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos Trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;
- h) Deduzir às retribuições pagas aos Trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos Sindicatos, até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste Acordo de Empresa e da Lei.

Cláusula 5.^a

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 Acordo de Empresa;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos Trabalhadores.

2 - A prática pela Empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá ao Trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na Lei.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Cláusula 6.^a

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.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de lugares

1 - Os Trabalhadores já ao serviço da Empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 - A Empresa poderá dispensar as habilitações previstas, desde que o Trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de Licenciatura ou Bacharelato ou grau legalmente equivalente.

CAPÍTULO IV

TRABALHO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO

Cláusula 8.^a

Âmbito

1 - Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de direção e/ ou responsabilidade, 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

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto 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 às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente Acordo de Empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as

partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;

b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;

c) A uma indemnização calculada nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Regime supletivo

Os aspectos não previstos nas cláusulas precedentes sobre esta matéria regem-se pela lei e pelas disposições internas vigentes.

CAPÍTULO V

CATEGORIAS E CARREIRAS PROFISSIONAIS

Cláusula 12.^a

Categorias Profissionais

Os Trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo de Empresa são classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no Anexo I.

Cláusula 13.^a

Carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se de acordo com as regras estabelecidas no Anexo I.

Cláusula 14.^a

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 às mutações tecnológicas,

organizacionais e outras, promovendo assim, a qualidade do emprego e o desenvolvimento da Empresa.

CAPÍTULO VI

TRANSFERÊNCIAS

Cláusula 15.^a

Direitos dos Trabalhadores em caso de transferência

- 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 o 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 actividades da Empresa.
- 3 - 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.
- 4 - 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.
- 5 - A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo Trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do Trabalhador.

CAPÍTULO VII

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Secção I

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Princípio geral

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

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

- 1 - Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos Trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos impostos pela lei.
- 2 - Os horários de trabalho a que estão sujeitos os Trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.
- 3 - 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.

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 no n.º 3.

Ressalvam-se os horários de menor duração atualmente praticados pela Empresa.

- 5 - O horário de trabalho da carreira técnica superior, circulação ferroviária, infraestruturas e categorias de técnicos de exploração e infraestruturas, técnico de suporte à gestão é de quarenta horas semanais.

- 6 Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 22.^a, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

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.

4 - O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

5 - O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

6 - 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.

7 - 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.

8 - Para efeitos de determinação da média fixada, ao abrigo do número 3 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

Condições de isenção de horário de trabalho

1 – Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre nas situações previstas na lei.

2 – Pode ainda ser isento de horário de trabalho o trabalhador 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.

c) Afeto a funções de operação, manutenção e conservação de sistemas e tecnologias de comunicação e informação.

3 – A retribuição específica a atribuir por isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1 - 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 de Empresa.

2 - 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.

3 - Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada “transição”, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito, entre os Trabalhadores interessados e a Empresa, poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 - 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.

5 - 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 22.^a

Escalas de serviço

1 - O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a Empresa decida adoptar 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:

I - Um horário, elaborado em cinco exemplares a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 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 efectivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço.

II - 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, três 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 - Em cada semana, não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

8 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, para os trabalhadores que desempenhem funções nos Centros de Comando Operacionais o repouso diário é sempre de doze horas.

9 - 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.

10 - Os horários de trabalho do pessoal de circulação da Carreira Operacional - Área de Circulação devem constar de escalas, enquanto a Empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no número um da presente cláusula.

11 - O horário de trabalho do restante pessoal da Carreira Operacional - Área de Circulação - Supervisores de Circulação - poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes Trabalhadores.

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 respectiva categoria profissional.

2 - Considera-se trabalho efectivo 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 respectiva saída de serviço, caso o Trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 24.^a

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 duas 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 nº1 da presente cláusula.

Cláusula 25.^a

Repouso

1 - Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto, haverá um repouso de duração não inferior a doze horas, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de oito horas diárias e quarenta

semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

2 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os repousos de duração diferente, actualmente 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 afectem 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 respectivo 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 excepção do trabalho nocturno.

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

Cláusula 26ª

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 24ª.

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 efectivo 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 38.ª.

4 - As condições previstas no número dois, não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 24.^a.

Cláusula 27.^a

Condições de trabalho para os Trabalhadores com a categoria profissional de Guarda de Passagem de Nível

1 - O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito 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 21.^a, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

Cláusula 28.^a

Trabalho Noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

7 - Para os trabalhadores a quem, em 2011, era aplicado o AE REFER continua a considerar-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete 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 no número anterior.

Cláusula 29.^a

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 dez 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 duas horas num período de trabalho, nem superior a dez 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.

7 - As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50% sobre a retribuição horária.

8. Sem prejuízo do disposto no ponto 6. da presente cláusula, o trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo 227.º do Código Trabalho está sujeito ao limite anual de duzentas horas.

Cláusula 30.^a

Trabalho de emergência

1 - Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente Acordo de Empresa 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 efectuado 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 efectivo 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 31.^a

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, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactável e em local que lhe permita rápido acesso ao local que justifique a atribuição de abono de prevenção.

2 – O serviço de prevenção é aplicável aos trabalhadores afetos às funções de manutenção de infraestrutura e de operação e manutenção de sistemas e tecnologias de comunicação e informação

3 - Os Trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 5,24 euros 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, terá direito ao abono de 5,24 euros e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente Acordo de Empresa que lhe forem aplicáveis.

5 - Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a proporcionar alternância de descansos.

Secção II

Deslocações

Cláusula 32.^a

Conceito de sede

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

I – Instalações fixas

a) Via

Horas de viagem – considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva Brigada ou Equipa.

Deslocações – Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva Brigada ou Equipa.

b) Brigada de pontes

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes.

c) Brigada de catenária

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem oficina ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

d) Brigadas de sinalização

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto de trabalho.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

e) Brigada de telecomunicações

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

II – Regulação de Instalações Fixas de Tracção Eléctrica.

Horas de viagem – considera-se sede o PCT.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio cujo centro é o PCT.

III – Estações

Horas de viagem – considera-se sede a estação onde o Trabalhador estiver colocado.

Deslocações – Considera-se sede a área de um círculo de 20 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o Trabalhador estiver colocado.

IV – Guardas de Passagem de Nível e restantes Trabalhadores

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

Deslocações – 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.

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 na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.
- 2 - O abono por deslocação tem o valor de 26,50 euros.
- 3 - As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a quatro horas e inferior ou igual a dez horas darão direito ao abono de 50% do abono por deslocação, no valor de 13,25 euros.
- 4 - As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a dez horas darão direito ao abono de 100% do abono por deslocação, no valor de 26,50 euros.
- 5 - As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a dez horas e que impliquem repouso fora da sede, darão direito ao abono de 66,67% do abono por deslocação, no valor de 17,67 euros, a partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local.
- 6 - Para efeito 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 excepção do pessoal de automóveis.
- 7 - Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação.
- 8 - As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação.
- 9 - Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem do abono por deslocação prevista nos números 3, 4 e 5 da presente cláusula, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

Cláusula 34^a

Ajudas de custo

1. Os trabalhadores oriundos da carreira técnica superior e categorias de técnico administrativo, operador de apoio geral e motorista 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.
3. 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 nº1 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 e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 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 n.º 2 da presente cláusula.
4. Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respetiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 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 um não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na Função Pública.
8. Para definição das unidades hoteleiras para dormida, a empresa deverá orientar-se pelos valores praticados na Função Pública.
9. O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 33ª e 36ª.

10. No omissa, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 35.^a

Abono de transporte

Além dos abonos previstos nas cláusulas 33.^a e 36.^a, o Trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da Empresa.

Cláusula 36.^a

Pernoita

1 - A empresa deve garantir aos trabalhadores deslocados nos termos da cláusula 33.^a 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 o mesmo se processa.

3 – A disponibilização de local para pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33.^a.

Cláusula 37.^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 trajecto 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.

Cláusula 38.^a

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 33.^a.

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.

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.

4 - Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 9 horas e o Trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela Empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

5 - Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o Trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

6 - Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a Empresa não puser à disposição do Trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

7 - Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

Capítulo VIII

RETRIBUIÇÃO

Cláusula 39.^a

Retribuição por Trabalho Normal

A retribuição mínima mensal devida aos Trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do Anexo II do presente Acordo de Empresa.

Cláusula 40.^a

Definições

Para efeito do disposto neste Acordo de Empresa, 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, e cujo valor mínimo é o fixado nos Anexos deste Acordo de Empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o Trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43^a. 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 respectiva retribuição.
- b) **Retribuição diária (RD)** – O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) **Retribuição / hora (RH)** - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS} - (\text{número de horas do período normal de trabalho semanal})$$

Cláusula 41.^a

Pagamento da retribuição

- 1 - A retribuição do trabalho deverá ser paga até ao último dia útil do mês.
- 2 - Antes do pagamento, a Empresa entregará a cada Trabalhador um documento de onde constem os elementos exigidos nos termos da Lei.

CAPÍTULO IX

PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS

Cláusula 42.^a

Diuturnidades

- 1 - Reportando-se à data de adesão ao presente acordo de empresa, os Trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.
- 2 - O valor de cada diuturnidade é de 22,70 euros.
- 3 - O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.
- 4 - O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o Trabalhador atinja o limite de cinco.
- 5 - É considerado para contagem das diuturnidades o mês de adesão.
- 6 - Ressalva-se do disposto nos números 1 e 5, os trabalhadores que se encontravam abrangidos por convenção coletiva anterior ou por norma de empresa, contando-se, nesses casos, a diuturnidade desde a data de admissão na empresa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

- 1 - Os Trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 6,96 euros nas condições dos números seguintes.

2 - Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os Trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo 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 quatro horas e trinta 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 quatro horas e trinta 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 p.n.t.d..

Cláusula 44.^a

Subsídio de Turno

1 - Os Trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos com folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% sobre o índice do Trabalhador, com o valor mínimo de 31,16 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 8%.

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 nocturno.

5 - Os Trabalhadores que deixem de estar afectos 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 - Os Trabalhadores que deixem de estar afectos 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 45.^a

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 21.^a têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à variação dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 17.75% da respectiva retribuição indiciária.

2 - O subsídio de escala integral, para todos os efeitos, a retribuição mensal do Trabalhador.

3 - O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 - Os Trabalhadores que deixem de estar afectos 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 1/3 dos futuros acréscimos ou aumentos de retribuição mensal referidos.

6- Os Trabalhadores que deixem de estar afectos 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 46.^a

Prémio de Exploração

1 - Os Trabalhadores pertencentes às carreiras de circulação e das Infraestruturas têm direito a um prémio de exploração, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de 4,41 euros.

2 - O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos Trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo 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 prémio 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 - O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente Acordo de Empresa.

6 - Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio 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.

7 - Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) a incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 - Com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o décimo terceiro mês, será pago aos trabalhadores um valor correspondente à média dos prémios de exploração auferidos no ano anterior, quando aqueles prémios tenham sido auferidos em pelo menos 11 dos 12 meses do ano.

Cláusula 47.^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 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, pela sua especificidade e criticidade, são consideradas de elevada complexidade e responsabilidade, dando, por esse motivo, direito aos trabalhadores com a categoria profissional de controlador de circulação que aí estão em exercício de funções o direito a auferir o abono nas condições determinadas na presente cláusula, quando exista prestação efetiva de trabalho.

3 - Aos trabalhadores que desempenhem as funções referidas nos números anteriores será atribuído um abono mensal de 32,90 euros, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica.

4 - Nos casos referidos no número 1. da presente cláusula, as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo Controlador de Circulação designado para o efeito.

5 - A Empresa divulga em cada ano quais as estações com características compreendidas no número 1 e quais as mesas de operação compreendidas no número 2.

6 - Apenas auferem o abono referido no número 3 os trabalhadores que executem na totalidade as funções correspondentes às estações e mesas identificadas nos termos do número 5 e cumpram sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação todo os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das Estações ou dos Centros de Comando Operacional em que estão colocados.

Cláusula 48.^a

13.º mês

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 - 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 13.º mês (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 13.º mês (subsídio de Natal), a Empresa garantir-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 13.º mês (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 13º mês (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 um.

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 (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (RM) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = \text{RM (Dez.)} \times (\text{A} + \text{B} \times \text{C})$$

sendo:

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

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

período semanal de trabalho a tempo inteiro

C = número de dias de calendário a tempo parcial

365

Cláusula 49.^a

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.

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 de Empresa 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 58.^a.

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.

Cláusula 50.^a

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, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

Cláusula 51.^a

Retribuição por operação com veículos especiais

1 - Os Trabalhadores habilitados a conduzir, nomeadamente, dresinas, viaturas pesadas de limpeza de neve/ gelo e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função, terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 2,44 euros.

2 - No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposos, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da Empresa, 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 52.^a

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 zero 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 de Empresa 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.

c. Descanso semanal dos trabalhadores referidos na cláusula 57.^a.

4. Nas matérias não reguladas na presente cláusula e sem prejuízo do referido na cláusula 53.^a para os trabalhadores com funções no comando e controlo da circulação ferroviária e na conservação e manutenção da infraestrutura ferroviária, 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 53.^a

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 com funções no comando e controlo da circulação ferroviária e 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 – Para o pessoal a prestar trabalho em postos de trabalho com descanso fixo ao sábado e ao domingo, o sábado é considerado dia de descanso complementar e o domingo é considerado o dia de descanso obrigatório.

3 - O descanso semanal é de 48 horas consecutivas, com início às zero 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 de Empresa para mudança de turno ou de serviço quando estes impliquem diminuição do período de repouso mínimo.

4 - 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.

5 - As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior ou posterior.

6 - 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.

7 - 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 zero horas.

8 - As primeiras quatro 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 quatro horas sejam ultrapassadas.

9 – 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 n.º 6.

10 - Na situação prevista no número 7 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 54.^a

Alteração da data do descanso semanal

1 - Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal obrigatório nos dias fixados, o Trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da Empresa, previsto nos números 1 a 7 da cláusula 55.^a.

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 55.^a, número 10 do presente Acordo de Empresa.

Cláusula 55.^a

Trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1 - Quando os trabalhadores referidos no número 1 da cláusula 53.^a forem chamados a prestar serviço em dias de descanso semanal obrigatório terão direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, 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 9 da cláusula 53.^a.

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.

4 - 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%.

5 - Quando relativamente ao dia de descanso semanal obrigatório não se verificar o disposto no número um, o Trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos números 7 a 9 da cláusula 53.^a.

6 - Nas condições do número anterior, o Trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

7 - 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%.

8 - O pessoal que presta trabalho em regime de turnos e de escalas de serviço tem direito a descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar quando naqueles dias preste tempo de trabalho equivalente a, pelo menos, um período normal de trabalho diário.

9 - O dia de descanso compensatório referido no número 8 poderá ser gozado dentro das três semanas 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 8 o gozo do descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso complementar, aquele trabalho será remunerado nas condições referidas no número 6.

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 56.^a

Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta – Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 - São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;

Os feriados municipais.

3 - Os feriados municipais a que os Trabalhadores têm direito são os que correspondem ao Concelho da respectiva sede.

Cláusula 57.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1 - Os Trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 60.^a ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

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 58.^a

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 n.ºs 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 59.^a

Duração do período de férias

- 1 - O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, não estando condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o estipulado na cláusula anterior, bem como a determinação da duração do período de férias nas seguintes situações, que será efectuada 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 60.^a

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 61.^a

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, na pressuposição 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 62.^a

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 63.^a

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 respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 64.^a

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;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4;
- c) As motivadas pela prática de actos 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;
- 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, 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 quatro 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 cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, 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 dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

Cláusula 65.^a

Participação das faltas

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao superior hierárquico, acompanhada do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco 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.

2 - As comunicações referidas nos números anteriores poderão fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 66.^a

Consequência 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 de Empresa.

2 - Determinam perda da retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As motivadas pela prática de actos 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;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o Trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- 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 67.^a

Faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infração disciplinar grave quando ocorrerem imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado.

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 68.^a

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 um dia.

CAPÍTULO XI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 69.^a

Disposição geral

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

CAPÍTULO XII

PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

Cláusula 70.^a

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 de maternidade em virtude do regime da Segurança Social.

3 - O pai e a mãe podem ter ausências ao trabalho, até ao limite máximo de três 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 51.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XIII

SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 71.^a

Contribuições para a Segurança Social

A Empresa e os Trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos impostos por lei.

Cláusula 72.^a

Complemento do subsídio de doença

1 - Os Trabalhadores ao serviço da REFER 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 correcção do complemento atribuído pela Empresa.

Cláusula 73.^a

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 afectado pela incapacidade.

2 - O Trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

Cláusula 74.^a

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 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 actividade 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 75.^a

Pensão por Morte

Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional é aplicável o disposto na lei.

Cláusula 76.^a

Acidentes de Percurso

A Empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 77.^a, 78.^a, 79.^a e 80.^a, nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE

Cláusula 77.^a

Disposição geral

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

CAPÍTULO XV

MEDICINA NO TRABALHO

Cláusula 78.^a

Disposição geral

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

CAPÍTULO XVI

ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Cláusula 79.^a

Disposição geral

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas 80^a e 81^a.

Cláusula 80.^a

Crédito de horas e faltas de membro da direção

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as associações sindicais poderão beneficiar 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 81.^a

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 cinco horas por mês, ou oito 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 82^a

Concessões de viagem

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

CAPÍTULO XVIII

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 83.^a

Revogação da Regulamentação Colectiva anterior

1 - Com a entrada em vigor do presente Acordo de Empresa 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, n.º 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, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011, operando a revogação apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes da presente revisão do Acordo de Empresa.

2 - Ressalvam-se ao disposto no número anterior, as matérias actualmente em vigor da regulamentação colectiva de trabalho ali referida, não contempladas no presente Acordo de Empresa.

Cláusula 84.^a

Norma transitória

1 – Mantém o direito ao prémio de produtividade os trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2013 já o vinha auferindo.

Com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o décimo terceiro mês, será pago aos trabalhadores um valor correspondente à média dos prémios de produtividade auferidos no ano anterior, quando aqueles prémios tenham sido auferidos em pelo menos 11 dos 12 meses do ano.

2 - O pagamento do subsídio de férias previsto na cláusula 49ª será acrescido de três retribuições diárias no caso dos trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2013 já as vinham auferindo.

Cláusula 85.ª

Maior favorabilidade global

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

Anexo I

SISTEMA DE CARREIRAS PROFISSIONAIS

Novo AE - IP
Categorias propostas

CIRCULAÇÃO FERROVIÁRIA	VALÊNCIA/ESPECIALIDADE
Guarda de Passagem de Nível	-
Operador de Manobras	-
Operador de Circulação	-
Controlador de Circulação	CCO Estações
Inspetor de Circulação	CCO Estações
INFRAESTRUTURAS	VALÊNCIA/ESPECIALIDADE
Operador de Infraestruturas	Rodoviária - Civil Ferroviária - Civil Ferroviária - Electrotecnia
Encarregado de Infraestruturas	Rodoviária - Civil Ferroviária - Civil Ferroviária - Electrotecnia
Supervisor de Infraestruturas	Rodoviária - Civil Ferroviária - Civil Ferroviária - Electrotecnia
APOIO OPERACIONAL	VALÊNCIA/ESPECIALIDADE
Técnico de Exploração e Infraestruturas	Rodoviária - a definir Ferroviária - Circulação Ferroviária - Civil Ferroviária - Electrotecnia
Técnico Operacional	-
Operador Apoio Geral	-
Motorista	-
SUORTE DE GESTÃO	VALÊNCIA/ESPECIALIDADE
Técnico de Suporte de Gestão	Informática Segurança Administrativa (...)
Técnico Administrativo	-
TÉCNICOS SUPERIORES	
Técnico Superior IV	-
Técnico Superior III	-
Técnico Superior III	-
Técnico Superior I	-

