

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

##### II - ELEIÇÕES:

- Instituto Politécnico de Beja - Eleição ..... 4

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) ..... 5

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo entre a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e outras e o Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global ..... 7
- Acordo de empresa entre a Metro - Mondego, SA e o STRUP - Sindicato dos trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras ..... 63
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Retificação ..... 65

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

##### I – ESTATUTOS:

- Associação Representativa dos Polícias - ARP - Cancelamento ..... 67

##### II – DIREÇÃO:

- Associação Sindical do Corpo Especial de Fiscalização e Controlo da Direcção-Geral do Tribunal de Contas - DGTC e dos Serviços de Apoio às Secções Regionais dos Açores e da Madeira (ACTVS) - Eleição ..... 68

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

### II – DIREÇÃO:

- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza - Eleição ..... 69
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) - Eleição ..... 70
- Federação das Indústrias de Óleos Vegetais, Derivados e Equiparados - Eleição ..... 71

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### II – ELEIÇÕES:

- Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição ..... 72
- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 73
- Associação Norte Cultural - Eleição ..... 74
- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição ..... 75
- Fundação Casa da Música - Eleição ..... 76
- Hotel Ritz, SA - Eleição ..... 77
- Arsenal do Alfeite, SA - Eleição ..... 78

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Convocatória ..... 79

**Aviso:**

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrcot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrcot@dgert.mtsss.pt).

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

**Nota:**

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Instituto Politécnico de Beja - Eleição**

Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja - Eleição em 28 de outubro de 2024, para o mandato de quatro anos

Membros efetivos:

Luís Miguel Pinheiro da Luz.  
Joaquina Maria Gomes Carreteiro Correia.  
Sandra Cristina Rodrigues Santana Lopes.

Membros suplentes:

Aurora da Conceição Pinto Santos.  
Ana Cristina Diniz Vicente Pardal.

Registado em 15 de novembro de 2024, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 25/2024, a fl. 19 do livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)**

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 771 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (excluindo os praticantes e aprendizes e o residual), dos quais 81,6 % são mulheres e 18,4 % são homens. E, segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 85 TCO (11 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 686 TCO (89 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,1 % são mulheres e 16,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal do continental.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 16 de outubro de 2024, ao qual deduziram oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva próprias, com portaria de extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente, AIHSA, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos e à associação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2024.

26 de novembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global**

## 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, SA, a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA, referidas neste acordo como empresas, 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 3800 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1- O presente ACT entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e 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- Sem prejuízo do período de vigência do presente ACT, as partes acordam em iniciar a negociação de novas alterações ao respetivo clausulado geral, com exclusão do sistema de carreiras, depois de decorridos 36 meses após o início da sua vigência.

4- 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.

5- 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.

6- A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime do ACT denunciado.

## 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) Adotar normativo interno que regule a matéria da prevenção e combate ao assédio no local de trabalho;
- c) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- d) Não exigir aos trabalhadores atividades incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto nos termos da lei e do presente ACT;
- e) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;
- f) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;
- g) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de se relacionar;
- h) 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;
- i) Fornecer às organizações sindicais, em tempo útil, informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aquelas as solicitem;
- j) 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;
- k) Comunicar à respetiva organização sindical a cessação do contrato de trabalho de trabalhador nela filiado;
- l) Prestar apoio técnico ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão e, na medida em que tal se justifique, assistência judiciária;
- m) Prestar ao trabalhador a informação sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos previstos nos artigos 106.º e 107.º do Código do Trabalho, nomeadamente, a duração e as condições do período experimental, se aplicável, bem como os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional;
- n) Atualizar a informação relativa a qualquer elemento referido na alínea anterior por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos;
- o) 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) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, moral ou sexual, nomeadamente reportando

as situações de que tiver conhecimento nos termos previstos no normativo interno;

- h)* 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;
- i)* 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 de vagas

#### 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;
- 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 trabalhadores.

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 serviço cargos de direção, responsabilidade e confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outros trabalhadores.

2- As funções de secretariado e de motorista aos membros do conselho de administração, bem como de secretariado a outros membros de órgãos estatutários e relativas aos titulares dos cargos a que alude o número anterior podem ser igualmente exercidas em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Forma

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.<sup>a</sup>

##### 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

### Cedência ocasional

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhador que tenha como cedente e cessionária entidades empregadoras celebrantes do presente ACT terá a duração que for acordada entre o trabalhador e aquelas entidades.

2- No omissis, aplica-se o disposto na lei.

## CAPÍTULO VI

### **Categorias e carreiras profissionais**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Categorias**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são enquadrados numa das categorias profissionais previstas no anexo I do presente ACT (capítulo III - Carreiras e categorias profissionais).

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Carreiras**

A evolução nas carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT processa-se de acordo com as regras, grelhas salariais e bandas salariais estabelecidas no anexo I - Sistema de carreiras profissionais.

#### Cláusula 14.<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 número 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 VII

### **Transferências**

#### Cláusula 15.<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 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 as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

#### Claúsula 16.<sup>a</sup>

##### **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.

3- 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.

4- A empresa deve garantir a confidencialidade da situação que motiva as alterações se solicitada pelo interessado.

## CAPÍTULO VIII

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Organização do tempo de trabalho**

#### Claúsula 17.<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.

#### Claúsula 18.<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 19.<sup>a</sup>

##### **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 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 é ainda aplicável nas situações de mudança de carreira profissional ou de categoria profissional, nos termos do sistema de carreiras profissionais, desde que da mudança resulte uma retribuição horária de valor igual ou superior à imediatamente anterior.

4- Nos horários de trabalho organizados por escalas, nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, 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 22h00 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 4 e 5 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 20.<sup>a</sup>

##### **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 21.<sup>a</sup>

##### **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 22.<sup>a</sup>

##### **Irregularidade de horário**

1- A empresa atribui um abono por irregularidade de horário ao trabalhador cuja prestação de trabalho dependa das condições de exploração ferroviária ou rodoviária e se encontre afeto a funções de manutenção das infraestruturas ferroviárias ou rodoviárias, nas suas diferentes especialidades.

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, no montante de 9,00 € (nove euros).

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:

- a) O trabalho prestado nos regimes que constam das cláusulas 21.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup>;
- b) O tempo despendido em deslocações em serviço na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### 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 coletivo de trabalho.

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 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.

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 24.<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- Para os trabalhadores do centro de comando operacional (CCO) afetos ao comando e controlo da circulação e à permanência geral de infraestruturas (PGI), o horário consta de escalas de serviço padronizadas.

4- Entende-se por escala padronizada a escala organizada do modo seguinte:

a) Escala em que os diferentes períodos normais de trabalho ou serviços estão determinados de modo que permite prever a sua ordem sequencial de uma semana para a outra, e que;

b) Contém, ao longo da sucessão de semanas que a integram, períodos denominados «supra», com duração variável, mas não superior a 6 turnos de serviço consecutivos, em que é possível que os períodos normais de trabalho ou serviços atribuídos ao trabalhador não respeitem essa sequência ordenada e previsível.

5- Sem prejuízo do determinado no número 8, por princípio, os horários de trabalho que constem de escalas de serviço padronizadas contêm períodos de trabalho até 8 horas de serviço.

6- As escalas de serviço padronizadas incluem um mínimo de 3 dias de formação/ano, organizados por grupos homogêneos, sem possibilidade de marcação de férias.

7- Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço, não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

8- Nos horários de trabalho que constem de escalas de serviço padronizadas:

a) Até 31 de dezembro de 2026, os períodos de trabalho superiores a 8 horas de trabalho não podem ultrapassar 5 % da totalidade dos turnos, por ano;

b) A partir de 1 de janeiro de 2027, os períodos de trabalho não podem ser superiores a 8 horas.

9- As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I) 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.

- 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.
- 10- As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, cinco dias de antecedência.
- 11- 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 9 horas.
- 12- 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 de 12 horas.
- 13- Em cada semana não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.
- 14- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, para os trabalhadores que desempenhem funções nos centros de comando operacional e no posto de comando central o repouso diário é sempre de 12 horas.
- 15- 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.
- 16- 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 25.<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 1 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 26.<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 6 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 27.<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 ACT.

2- Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.

3- 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.

4- 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.

5- 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.

6- A partir de janeiro de 2025, nas situações em que na escala padronizada do CCO se determine, após o gozo do repouso diário de 12 horas, a realização de turno de serviço em período diurno para, após novo repouso, mudar para turno de serviço com início às zero horas do dia seguinte, o trabalhador é dispensado de prestar trabalho no turno de serviço diurno para apenas retomar a prestação de trabalho no turno que se inicia às zero horas do dia seguinte.

7- A situação de dispensa acima referida não prejudica o direito à retribuição diária, ao subsídio de refeição e ao subsídio de exploração ou prémio de produtividade, quando aplicáveis ao trabalhador dispensado.

8- Nos casos previstos em 6 e 7, o trabalhador deve utilizar, por indicação da empresa, as horas que resultam do período de dispensa de trabalho nos termos previstos nos pontos anteriores para a realização das ações relativas a serviços da medicina do trabalho, nomeadamente análises, exames e consultas ou a prestação de atividade que não tenha implicações diretas na atividade de comando e controlo da circulação ferroviária ou de PGI.

9- Para todos os efeitos, a situação descrita nos números 6 e 8 não é considerada equiparada a dia de descanso semanal.

10- Sempre que ocorram situações imprevistas, nomeadamente emergências, intempéries e/ou avisos da proteção civil, o trabalhador pode ser chamado a prestar serviço no período em referência.

### Cláusula 28.<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 26.<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 42.<sup>a</sup>

4- As condições previstas no número 2 não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho para a categoria profissional de operador de manobras com funções exclusivas de guarnecimento de passagem de nível

1- o período normal de trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de operador de manobras que tenham transitado da categoria de guarda de passagem de nível do sistema de carreiras de 2019 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 operador de manobras as disposições especiais constantes da cláusula 24.<sup>a</sup> ficará sem efeito o disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- É estabelecido o princípio de acordo com o qual os períodos normais de trabalho diário para os trabalhadores do CCO afetos ao comando e controlo da circulação e ao PGI que determinem a prestação de mais de quatro horas consecutivas de trabalho noturno, não pode ser superior a 24 dias aferidos em média no período de referência de 12 semanas, nem a mais de 5 dias consecutivos num período de 2 semanas de trabalho.

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 31.<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 excecionais, 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- O trabalho extraordinário superior a 100 horas anuais é pago nos termos da lei.

9- Sem prejuízo do disposto no número 6 da presente cláusula, o trabalho extraordinário previsto no número 1 do artigo 227.º do Código do Trabalho está sujeito ao limite anual de 200 horas.

#### Cláusula 32.<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 ACT 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 33.<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 6,00 € (seis 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, remotamente ou com deslocação ao local do serviço requerido, terá direito ao abono de 6,00 € (seis euros), acrescido:

a) Da retribuição que for devida em consequência do trabalho efetivamente prestado, de acordo com as disposições do presente acordo coletivo de trabalho, quando o trabalho for prestado em dia normal de trabalho;

b) Da retribuição que for devida em consequência do trabalho efetivamente prestado e de acordo com as disposições do presente acordo coletivo de trabalho, mas nunca inferior a uma retribuição diária, quando o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, ou em dia feriado.

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 34.<sup>a</sup>

#### Rondas nas linhas ferroviárias

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.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- Considera-se regime de alternância o exercício de funções que intercala períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da empresa.

3- O contrato referido no número 1 obedece às disposições legais.

4- O regime de teletrabalho rege-se ainda pelo disposto no Regulamento Interno de Teletrabalho em vigor em cada momento.

## SECÇÃO II

### Deslocações

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### 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 37.<sup>a</sup>

##### **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 6,29 € (seis euros e vinte e nove cêntimos).

3- As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a 10 horas darão direito ao abono por deslocação, no valor de 19,54 € (dezanove euros e cinquenta e quatro cêntimos).

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 10,71 € (dez euros e setenta e um cêntimos), a partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local.

5- As deslocações que impliquem 3 ou mais repousos sucessivos fora da sede, dão direito à majoração em 100 % do abono de deslocação aos trabalhadores naquela situação, pertencentes às carreiras de infraestruturas e de apoio técnico de exploração e infraestruturas e que assegurem trabalhos de manutenção, inspeção e fiscalização de infraestruturas da empresa, verificando-se cumulativamente os seguintes requisitos:

*i)* A deslocação seja realizada em veículo automóvel da empresa ou em veículo ferroviário especial e motivada pela realização de trabalhos de manutenção, inspeção, ou fiscalização de infraestruturas da empresa;

*ii)* O local de destino da deslocação se situe a uma distância da sede do trabalhador superior a 80 quilómetros ou corresponda a um percurso com duração expectável superior a 75 minutos nos veículos identificados em *i)*;

*iii)* A deslocação implique pelo menos três repousos consecutivos fora da sede;

*iv)* Para realização do repouso seja disponibilizada ao trabalhador dormida em estabelecimento hoteleiro ou outro que não esteja integrado na rede de instalações sociais da empresa e não disponha de equipamentos que permitam o armazenamento, confeção e tomada de refeições.

6- 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.

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- O abono por deslocação não afasta o pagamento do subsídio de refeição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de custo por deslocação em serviço em território nacional**

1- Os trabalhadores 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 13h00 e as 14h00, 25 %;

*b)* Desde que a deslocação abranja, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 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 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 número 2 da presente cláusula.

4- O quantitativo correspondente ao abono diário do subsídio de refeição é deduzido nas ajudas de custo,

quando as despesas sujeitas a compensação incluírem o custo do almoço.

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- O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Reembolso de despesas de transporte

1- Além dos abonos previstos nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>, 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 40.<sup>a</sup>

##### Pernoita

1- A empresa deve garantir aos trabalhadores deslocados nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup> 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- A disponibilização de local para dormida é cumulável com os abonos previstos na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 42.<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 das cláusulas 37.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>, salvo os trabalhadores que laborem em regime de isenção de horário de trabalho.

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 43.<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 1.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de ações de formação.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal ou retribuição base devida aos trabalhadores, abrangidos pelo presente ACT, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo I, capítulo II do presente ACT.

Cláusula 45.<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 no anexo I, capítulo II 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 47.<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.

a) *Retribuição diária (RD)* - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = RM / 30$$

b) *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 46.<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 X

### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Reportando-se à data de início de aplicação do presente ACT 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- Aos trabalhadores abrangidos pelo anterior IRCT (ACT 2019), é mantida a data para efeitos de contagem de diuturnidades que lhes foi determinada no âmbito do referido ACT.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 9,60 € (nove euros e sessenta 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 49.<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 base.

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 retribuição, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir, 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 uma retribuição igual ou superior à soma da retribuição base da anterior categoria com o subsídio de turno, deixam de receber este subsídio.

### Cláusula 50.<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 24.<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 base.

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 retribuição, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (retribuição base + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir, 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 uma retribuição igual ou superior à soma da retribuição base da anterior categoria com o subsídio de escala, deixam de receber este subsídio.

### Cláusula 51.<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 52.<sup>a</sup>**Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes a terminal ferroviário**

Aos trabalhadores pertencentes a terminal ferroviário, responsáveis pelos fundos fixos de caixa, será pago em cada mês de prestação de trabalho um abono para falhas, cujo montante é de 10,00 € (dez euros).

Cláusula 53.<sup>a</sup>**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 vários trabalhadores afetos à circulação ferroviária 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, capítulo III para a respetiva categoria profissional.

2- As funções de comando e controlo da circulação ferroviária em mesas de operação/supervisão (circulação e permanente geral de infraestruturas) nos centros de comando operacional e posto de comando central (PCC), pela sua especificidade e complexidade, são consideradas críticas e de elevada responsabilidade, dando por esse motivo direito aos trabalhadores que as exerçam 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, pago 12 meses por ano, 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, salvo se o trabalhador detiver ou tenha detido a categoria de operador de comando ferroviário ou de supervisor de comando ferroviário.

5- Aos trabalhadores que desempenham as funções referidas no número 2 da presente cláusula, será atribuído um subsídio mensal, pago 12 meses por ano, de 160,00 € (cento e sessenta euros), que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica e apenas até 31 de dezembro de 2024.

6- Aos trabalhadores que laborem nas cabines de circulação referidas no número 3 será atribuído um subsídio diário de 4,00 € (quatro euros) que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efetiva que o justifica, salvo se o trabalhador detiver ou tenha detido a categoria de operador de comando ferroviário ou de supervisor de comando ferroviário.

7- A empresa divulga em cada ano quais as estações, mesas de operação/supervisão e cabines de circulação compreendidas nos números 1, 2 e 3 da presente cláusula.

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

9- Apenas auferem o abono referido nos números 4 e 6 da presente cláusula os trabalhadores que executem na totalidade as funções correspondentes às estações, cabines de circulação e às funções relativas às mesas de operação/supervisão nos centros de comando operacional e posto de comando central 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 respetivas unidades de estrutura 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- Os abonos pagos ao abrigo da presente cláusula 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 54.<sup>a</sup>**Abono por exercício de funções de dono da obra**

1- O trabalhador designado de modo expresso, nos termos e para os efeitos do disposto no Regulamento Geral de Segurança XII - Vias interditas à circulação, para executar as funções de dono da obra, tem direito a um abono com o valor de 4,00 € (quatro euros) por cada período normal de trabalho em que desempenhe efetivamente aquelas funções.

2- O abono pago ao abrigo da presente cláusula não integra o conceito de retribuição, não sendo considera-

do, nomeadamente, para efeitos de cálculo de retribuições variáveis, de quaisquer compensações ou indemnizações decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### 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.

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

4- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

5- 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.

6- 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.

7- 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.

8- As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos números 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no número 1.

9- Para o cálculo do montante do subsídio previsto no número 3 será contado por inteiro o mês de admissão.

10- Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

11- 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:

$$\text{Subsídio} = RM (\text{dez.}) \times (A + b \times C)$$

Sendo:

$$A = \frac{(\text{Número de dias de calendário a tempo inteiro})}{365}$$

$$B = \frac{(\text{Período semanal de trabalho a tempo parcial})}{(\text{Período semanal de trabalho a tempo inteiro})}$$

$$C = \frac{(\text{Número de dias de calendário a tempo parcial})}{365}$$

#### Cláusula 56.<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 ACT 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 66.<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 57.<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 58.<sup>a</sup>

#### **Retribuição por acumulação de funções de motorista e operação com veículos especiais**

1- Os trabalhadores da categoria de operador de infraestruturas afetos a funções ferroviárias que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções próprias da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista, bem como os encarregados de infraestruturas que, na ausência daqueles, os substituam na referida função de acumulação de funções de motorista, terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 1,90 €.

2- 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 ou equipamentos associados a carga ou descarga de contentores, 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 4,90 € (quatro euros e noventa cêntimos).

3- 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, 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 XI**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Descanso semanal**

Cláusula 59.<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 0h00, 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 do-

mingo, inexistindo regime de turnos.

4- Nas matérias não reguladas na presente cláusula e sem prejuízo do referido na cláusula 60.<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 60.<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 que exercem funções no comando e controlo da circulação ferroviária, ou na conservação e manutenção ferroviária e, cumulativamente, estão enquadrados nas carreiras profissionais de circulação ferroviária, de infraestruturas ou de apoio técnico à exploração e infraestruturas, 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 0h00, 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 ACT 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 para o pessoal necessário pode iniciar-se depois das 0h00.

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 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 6.

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 61.<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 63.<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 63.<sup>a</sup>, número 10 do presente acordo coletivo de trabalho.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Entrada ao serviço após o descanso semanal e outras ausências**

1- Após o descanso semanal e outras ausências, a entrada ao serviço não poderá ocorrer antes das 6 (seis) horas.

2- Nas situações em que, por circunstâncias e condições técnicas de trabalho, não seja possível acautelar a entrada ao serviço após o descanso semanal depois das 6 (seis) horas, as horas de trabalho que forem prestadas entre as zero horas e as seis horas serão retribuídas com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição horária, salvo para os trabalhadores que laborem em regime de isenção de horário de trabalho.

3- O pagamento da antecipação da entrada ao serviço referida apenas é cumulável com o pagamento do trabalho noturno e 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.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

1- Quando os trabalhadores referidos no número 1 da cláusula 60.<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 6 a 9 da cláusula 60.<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 6 a 9 da cláusula 60.<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 60.<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

### **Feridos**

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Feridos 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;
- n) São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:
- o) Terça-Feira de Carnaval;
- p) Feriados municipais.

2- Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

#### Cláusula 65.<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 64.<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 66.<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 67.<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 68.<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 69.<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 pressuposto 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 70.<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 71.<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 72.<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 não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, doença profissional, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do artigo 49.º, artigo 50.º ou artigo 252.º, do Código do Trabalho, respetivamente;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

- h) As motivadas por luto gestacional, nos termos da lei;
- i) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empregadora;
- k) 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 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, bem como em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

5- O disposto nas alíneas b) e c) do número anterior é igualmente aplicável às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

6- Para o cômputo do período de ausência previsto no número 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 73.<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 74.<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 sindical, de membro de comissão de trabalhadores ou de representante dos trabalhadores 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 75.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador, não determina, porém qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

### Cláusula 76.<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 XII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Disposição geral

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

## CAPÍTULO XIII

### Proteção da parentalidade

### Cláusula 78.<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 51.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança Social

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a Segurança Social

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

#### Cláusula 80.<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 81.<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 82.<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 83.<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 men-

salmente 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 84.<sup>a</sup>

##### Acidentes de percurso

A matéria relativa aos acidentes de percurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na sua versão atualizada.

### CAPÍTULO XV

#### Segurança e saúde

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

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

### CAPÍTULO XVI

#### Medicina no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

A matéria relativa à medicina no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

### CAPÍTULO XVII

#### Atividade sindical na empresa

#### Cláusula 87.<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 88.<sup>a</sup> e 89.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<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 subsídio de exploração ou 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 acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

#### Cláusula 89.<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, subsídio de exploração e prémio de produtividade.

### CAPÍTULO XVIII

#### **Benefícios sociais**

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Concessões de viagem**

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem no operador CP rege-se pelo disposto no Regulamento de Concessões de 2017.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Seguro de saúde**

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **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

#### **Responsabilidade social e ambiental**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Medidas de ação positiva**

1- Para efeitos do presente ACT, não se considera discriminação a adoção de medidas de duração limitada que beneficiem certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situações de desigualdade que persistam na vida social.

2- Tendo por base o disposto no número anterior, a empresa compromete-se a promover a contratação de deficientes, nos termos da legislação aplicável.

3- A empresa compromete-se a promover políticas de não discriminação, garantindo a igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores do grupo IP.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Programa de cumprimento normativo**

A empresa compromete-se, em cumprimento do disposto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações e demais legislação aplicável em matéria de prevenção da corrupção, a implementar os seguintes instrumentos e medidas de atuação:

- a) Código de Ética;
- b) Plano de Prevenção de Riscos;
- c) Canal de denúncias interno;
- d) Programa de formação;
- e) Nomeação do responsável pelo cumprimento normativo.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Ações de voluntariado**

1- A empresa e os trabalhadores assumem o compromisso de promover práticas de voluntariado social, nos termos definidos no Regulamento - Voluntariado Corporativo do Grupo IP.

2- Para efeitos da promoção das práticas de voluntariado social, a empresa compromete-se a diligenciar no sentido de estabelecer parcerias com diversas entidades, selecionando parceiros com transparência e imparcialidade, e prevendo regras claras de delimitação das responsabilidades nos documentos que titulem as parcerias.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Sustentabilidade ambiental**

A empresa e os trabalhadores comprometem-se a adotar práticas que promovam a sustentabilidade ambiental, responsabilizando-se pela defesa e proteção do meio ambiente, controlando os impactos ambientais associados à atividade, nomeadamente:

- a) Reduzindo o consumo de água nas instalações da empresa;
- b) Reduzindo o consumo energético global;
- c) Adotando soluções de reutilização e reciclagem de matérias-primas;
- d) Promovendo a recolha seletiva de resíduos nos postos de trabalho;
- e) Privilegiando a utilização de tecnologias e energias não poluentes.

## CAPÍTULO XX

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Revogação de regulamentação coletiva anterior**

Com a entrada em vigor do presente ACT é revogada, nas matérias correspondentes, toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas, designadamente o acordo coletivo entre a Infraestruturas de Portugal, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de junho de 2019, 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 98.<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 99.<sup>a</sup>**Norma transitória**

1- Mantêm o direito ao prémio de produtividade estabelecido na cláusula 47.<sup>a</sup> do acordo de empresa outorgado entre a REFER - Rede Ferroviária Nacional, EP e diversas associações sindicais publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2011, os trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2014 já o vinham auferindo e que não auferiram o subsídio de exploração referido na cláusula 51.<sup>a</sup> do presente acordo coletivo de trabalho, salvo nos casos em que os mesmos passem a integrar a carreira técnica superior.

2- Os prémios de produtividade diário e anual referidos na cláusula 47.<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.

3- O abono previsto nos números 2 e 5 da cláusula 53.<sup>a</sup> do presente ACT será integrado no vencimento base dos trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2024 o auferiram, no montante de 105,00 €.

4- O montante referido no ponto anterior será acautelado aos trabalhadores que, no âmbito de processos de concurso profissional ou mobilidade interna passem, a partir de 1 de janeiro de 2025, a desempenhar funções nos centros de comando operacional com as categorias de operador de comando ferroviário, supervisor de comando ferroviário, operador de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas e supervisor de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas operador de permanência geral de infraestruturas ou supervisor de permanência geral de infraestruturas.

5- Os trabalhadores dos centros de comando operacional, das categorias de operador de comando ferroviário, supervisor de comando ferroviário, operador de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas e supervisor de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas, quando atinjam 62 anos de idade em 2025 ou, a partir de 2026, 61 anos, podem optar por continuar a exercer funções em mesas de operação/supervisão (circulação e permanente geral de infraestruturas) nos centros de comando operacional.

6- Caso o trabalhador opte por não continuar a exercer funções em mesas de operação/supervisão (circulação e permanente geral de infraestruturas) nos centros de comando operacional, cabe à empresa providenciar para encontrar formas de mobilidade que permitam, no prazo máximo de 12 meses, a transferência desses trabalhadores dos CCO para outras funções compatíveis com o seu perfil e enquadramento geográfico.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Eficácia retroativa**

1- As partes atribuem eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2024 às seguintes cláusulas de conteúdo pecuniário:

a) Cláusula 31.<sup>a</sup>, número 8;

b) Cláusula 33.<sup>a</sup>, número 3;

c) Cláusula 33.<sup>a</sup>, número 4;

d) Cláusula 48.<sup>a</sup>, número 1;

e) Cláusula 53.<sup>a</sup>, número 6;

f) Cláusula 54.<sup>a</sup>, número 1;

g) Cláusula 58.<sup>a</sup>, número 2;

h) Regras de integração e progressões na carreira constantes do sistema de carreiras com impacto pecuniário, nos termos previstos no anexo I do presente ACT.

2- A eficácia retroativa a que se refere o número anterior apenas produz efeitos relativamente aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes do presente ACT, não se aplicando nas situações de adesão individual ou acordo de adesão.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Maior favorabilidade global**

A regulamentação constante do presente ACT é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Cláusula 102.<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.

## ANEXO I

**Sistema de carreiras profissionais**

## CAPÍTULO I

## I - Definições

## 1- Carreira profissional

Define o percurso profissional potencial para cada trabalhador que a integre, constituído por um conjunto de categorias hierarquizadas entre si, de acordo com as regras específicas definidas.

## 2- Categoria profissional

Compreende funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos, globalmente diferentes de outros, de acordo com a área de atividade e especialidade, caracterizando-se por uma missão e um conjunto de responsabilidades.

## 3- Responsabilidade

É uma atividade importante da função, que conduz normalmente a um resultado principal. Pode subdividir-se em tarefas, que constituem os meios para a obtenção dos resultados.

## 4- Perfil

Define os requisitos mínimos necessários que cada trabalhador titular ou potencial titular deve possuir, de forma a assegurar o correto desempenho das funções. Estes requisitos dependem do conteúdo funcional, grau de exigência, responsabilidade ou outras características relevantes das funções.

## 5- Especialidade

Domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa.

## 6- Promoção

Alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, com consequente progressão salarial. Implica o desempenho de atividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

## 7- Progressão salarial

Acréscimo salarial que decorre de progressão na categoria, de acordo com a carreira à qual é aplicável e sujeita às regras específicas definidas, do reposicionamento do trabalhador por decisão de gestão ou ajustamento do salário do trabalhador dentro da categoria.

## 8- Mudança de carreira profissional

É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra, pertencente a carreira profissional diferente, de acordo com as regras definidas. Implica o desempenho de atividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

## 9- Mudança de categoria profissional

É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra de acordo com as regras específicas definidas. Implica o desempenho de atividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

## 10- Banda salarial

Intervalo de valores correspondente aos valores mínimo e máximo dos salários base que se deverão praticar para as categorias profissionais de todas as carreiras.

## II - Classificação global da avaliação de desempenho

1- A classificação global da avaliação de desempenho compete ao superior hierárquico ou outro gestor de desempenho designado pela empresa para o efeito.

2- A classificação global de desempenho deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos seguintes níveis:

- Insuficiente;
- Satisfaz;
- Bom;
- Muito Bom.

3- A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir como os mais adequados.

### III - Norma genérica para acessos

1- O acesso às categorias profissionais faz-se genericamente mediante concurso, que atenderá ao conjunto de requisitos relevantes para a categoria de destino e à classificação de desempenho, estando sujeito à existência prévia de vagas.

2- A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- a) Reclassificação ou reconversão profissional;
- b) Recrutamento externo.

## CAPÍTULO II

### A - Carreiras de: Circulação ferroviária, infraestruturas, apoio técnico e operacional, apoio técnico à exploração de infraestruturas e suporte de gestão

#### 1- Integração

1.1- A integração no sistema de carreiras de 2024 (SC 2024) é feita para a categoria prevista no quadro seguinte:

Sistema de carreiras 2019	Sistema de carreiras 2024
<b>Carreira de circulação ferroviária</b>	
Guarda de passagem de nível	Operador de manobras
Operador de manobras	Operador de manobras
Operador de circulação	Operador de circulação
Controlador de circulação	Controlador de circulação
Inspetor de circulação	Inspetor de circulação
Operador de comando ferroviário	Operador de comando ferroviário
Supervisor de comando ferroviário	Supervisor de comando ferroviário
Encarregado de infraestruturas (PGI)	Operador de telecomando de energia de tração/ permanente de infraestruturas
Supervisor de infraestruturas (PGI)	Supervisor de telecomando de energia de tração/ permanente de infraestruturas
<b>Carreira de infraestruturas</b>	
Operador de infraestruturas	Operador de infraestruturas
Encarregado de infraestruturas	Encarregado de infraestruturas
Supervisor de infraestruturas	Supervisor de infraestruturas
<b>Carreira de apoio técnico à exploração e infraestruturas</b>	
Técnico de exploração e infraestruturas	Técnico de exploração e infraestruturas
<b>Carreira de apoio técnico e operacional</b>	
Operador de apoio geral	Operador de apoio geral
Técnico operacional	Técnico operacional
<b>Carreira de suporte à gestão</b>	
Assistente de gestão	Assistente de gestão
Técnico de suporte à gestão	Técnico de suporte à gestão

1.1.1- Na integração da categoria de guarda de passagem de nível (GPN) em operador de manobras (OM), serão salvaguardadas as atividades dos trabalhadores com a categoria de GPN admitidos antes da criação da IP, que manterão o âmbito funcional à data de entrada em vigor do presente ACT.

1.2- A integração no sistema de carreiras de 2024 (SC 2024) tem por referência o vencimento base categoria do sistema de carreiras de 2019 (SC 2019) detido à data de integração no SC 2024 e é efetuada para o mesmo valor, mesmo se o valor for inferior ou superior ao da respetiva banda salarial;

1.3- À data estabelecida para a integração no SC 2024 e desde que o trabalhador já tenha cumprido 1 ano no acesso ao índice do SC 2019 em que se encontra, ou em data posterior em que se cumpra essa condição, é aplicada ao vencimento base a percentagem de acréscimo prevista no segmento da banda salarial da respetiva categoria profissional, conforme quadro «Bandas salariais e acréscimos - Carreiras de circulação ferroviária, infraestruturas, apoio técnico e operacional, apoio técnico à exploração de infraestruturas e suporte de gestão» apresentado em A.3, sendo que:

1.3.1- Não pode resultar da aplicação do ponto A.1.3 um vencimento base categoria superior ao topo da respetiva banda salarial;

1.3.2- Se na data de integração prevista no ponto A.1.3 o trabalhador auferir um vencimento base categoria inferior ao da base da banda salarial da sua categoria profissional, é aplicada a percentagem prevista para a base da banda salarial, sendo que caso desta aplicação resulte um valor inferior à base da banda salarial, o trabalhador é posicionado no vencimento base categoria correspondente ao da base da banda salarial;

1.3.3- Se na data de integração prevista no ponto A.1.3 o trabalhador já auferir um vencimento base categoria superior ao do topo da respetiva banda salarial, não lhe é aplicada qualquer percentagem de acréscimo, mantendo o valor que tinha antes da integração;

1.3.4- Se a data de integração prevista no ponto A.1.3 coincidir com data prevista para progressão indiciária devida pelo SC 2019, esta progressão prevalece sobre a percentagem de acréscimo prevista no segmento da banda salarial da respetiva categoria, não sendo esta última devida;

1.4- São garantidas as duas primeiras expectativas de progressão indiciária de acordo com o previsto no SC 2019, que ocorram a partir da data de integração no SC 2024 (inclusive), se daquelas resultar para o trabalhador um valor de vencimento base categoria superior ao previsto pelas regras de progressão do SC 2024;

1.4.1- Caso a primeira expectativa referida em A.1.4 ocorra no ano de 2024, a mesma não será tida em consideração para efeitos de contabilização das duas primeiras expectativas de progressão indiciárias referidas no número anterior, devendo nesse caso as duas primeiras expectativas de progressão indiciária de acordo com o previsto no SC 2019 começarem a contabilizar-se apenas a partir de 2025, se daquelas resultar para o trabalhador um valor de vencimento base categoria superior ao previsto pelas regras de progressão do SC 2024;

1.4.2- Na situação descrita nos pontos anteriores (A.1.4 e A.1.4.1), o valor e data resultantes do cumprimento das referidas expectativas são os que relevam para efeitos de posteriores progressões ao abrigo do SC 2024;

1.4.3- Para efeitos de determinação das expectativas referidas nos pontos anteriores, será atualizada a tabela «II - Tabela indiciária (SC 2019)» constante do anexo II ao presente ACT, em função dos aumentos salariais anuais que vierem a ser estabelecidos.

## 2- Progressão salarial

2.1- Com início na data de integração prevista em A.1.3, ou na data de adesão ao presente IRCT se o trabalhador não tiver transitado do SC 2019, é-lhe aplicada, após cada ano de permanência no mesmo vencimento base, a percentagem de acréscimo prevista no segmento da banda salarial da respetiva categoria profissional, conforme quadro «Bandas salariais e acréscimos - Carreiras de circulação ferroviária, infraestruturas, apoio técnico e operacional, apoio técnico à exploração de infraestruturas e suporte de gestão», acrescendo 1 ano por cada avaliação inferior a «Satisfaz».

2.1.1- Para efeitos de contagem do tempo de permanência no mesmo vencimento base, não são consideradas as alterações decorrentes dos aumentos salariais anuais;

2.2- Para os trabalhadores posicionados no «segmento 2», à percentagem definida no ponto A.2.1, e na mesma data, acresce 0,25 % ao acréscimo já previsto no quadro «Bandas salariais e acréscimos - Carreiras de circulação ferroviária, infraestruturas, apoio técnico e operacional, apoio técnico à exploração de infraestruturas e suporte de gestão» no caso da obtenção de avaliação de desempenho de mérito, correspondente a «Bom» ou «Muito Bom»;

2.3- Não pode resultar da aplicação dos pontos anteriores um valor superior ao topo da banda salarial da respetiva categoria.

3- Quadro «Bandas salariais e acréscimos - Carreiras de circulação ferroviária, infraestruturas, apoio técnico e operacional, apoio técnico à exploração de infraestruturas e suporte de gestão»

Categoria	Banda					
	Segmento 1			Segmento 2		
	Base	Topo	Acr.	Base	Topo	Acr.
Operador de manobras	900,00 €	947,07 €	1,50 %	947,08 €	1 105,00 €	1,50 %
Operador de circulação	930,00 €	1 104,77 €	1,50 %	1 104,78 €	1 315,00 €	1,50 %
Controlador de circulação	975,00 €	1 312,11 €	1,75 %	1 312,12 €	1 600,00 €	1,75 %
Inspetor de circulação	1 375,00 €	1 945,48 €	3,00 %	1 945,49 €	2 300,00 €	1,25 %
Operador de comando ferroviário	1 075,00 €	1 399,99 €	2,15 %	1 400,00 €	1 625,00 €	2,00 %
Supervisor de comando ferroviário	1 425,00 €	1 945,48 €	3,00 %	1 945,49 €	2 300,00 €	1,50 %
Operador de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas	1 075,00 €	1 399,99 €	2,15 %	1 400,00 €	1 625,00 €	2,00 %
Supervisor de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas	1 425,00 €	1 945,48 €	3,00 %	1 945,49 €	2 300,00 €	1,50 %
Operador de infraestruturas	930,00 €	1 104,77 €	1,50 %	1 104,78 €	1 315,00 €	1,50 %
Encarregado de infraestruturas	975,00 €	1 312,11 €	1,75 %	1 312,12 €	1 600,00 €	1,75 %
Supervisor de infraestruturas	1 375,00 €	1 945,48 €	3,00 %	1 945,49 €	2 300,00 €	1,25 %
Operador de apoio geral	900,00 €	947,07 €	1,50 %	947,08 €	1 105,00 €	1,50 %
Técnico operacional	975,00 €	1 312,11 €	1,75 %	1 312,12 €	1 600,00 €	1,75 %
Técnico de exploração e infraestruturas	1 100,00 €	1 945,48 €	3,00 %	1 945,49 €	2 350,00 €	1,25 %
Assistente de gestão	975,00 €	1 374,49 €	1,75 %	1 374,50 €	1 800,00 €	1,75 %
Técnico de suporte à gestão	1 050,00 €	1 945,48 €	2,75 %	1 945,49 €	2 350,00 €	1,00 %

3.1- Em 1 de janeiro de 2025, os valores constantes nas colunas «base» e «topo» do «segmento 1» e do «segmento 2» das categorias de operador de comando ferroviário, supervisor de comando ferroviário, operador de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas e supervisor de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas serão acrescidos em 105,00 €, sem prejuízo de outros aumentos salariais anuais que vierem a ser estabelecidos, sendo este valor igualmente considerado para aferição das expectativas nos termos do número 1.4.3;

3.2- Os valores constantes do quadro supra, nomeadamente os valores das «base» e «topo» do «segmento 1» e do «segmento 2» serão atualizados em função dos aumentos salariais anuais que vierem a ser estabelecidos.

## B - Carreira técnica superior

### 1- Integração

1.1- A integração no sistema de carreiras de 2024 (SC 2024) é feita para categoria prevista no quadro seguinte:

Sistema de carreiras 2019	Sistema de carreiras 2024
Técnico superior I	Técnico superior A
Técnico superior II	Técnico superior A
Técnico superior III	Técnico superior B
Técnico superior IV	Técnico superior C

1.2- A integração no SC 2024 tem por referência o vencimento base categoria do sistema de carreiras de 2019 (SC 2019) e é efetuada para valor igual (mesmo se o valor for inferior ou superior ao da respetiva banda salarial);

1.3- Se à data estabelecida para a integração no SC 2024, o trabalhador auferir um vencimento base categoria inferior ao da base da banda salarial da respetiva categoria profissional, é atribuído ao trabalhador o vencimento base categoria correspondente ao da base da banda salarial.

## 2- Progressão salarial

2.1- As progressões salariais na carreira técnica superior ocorrem a 1 de abril e têm periodicidade anual, sendo aplicada a percentagem de acréscimo no vencimento base categoria prevista no segmento da banda salarial da respetiva categoria profissional, conforme quadro «Bandas salariais e acréscimos - Carreira técnica superior», salvo se o trabalhador tiver avaliação inferior a «satisfaz», não sendo, neste caso, devida a progressão salarial anual;

2.1.1- A progressão anual prevista no ponto anterior apenas é devida se o trabalhador tiver aderido ao presente IRCT ou ao SC de 2019 há pelo menos 9 meses na data devida para a progressão salarial;

2.1.2- Aos trabalhadores que se situem acima do topo da respetiva banda salarial não é aplicada qualquer percentagem de acréscimo;

2.1.3- Não pode resultar da aplicação do ponto B.2.1 um vencimento base categoria superior ao topo da respetiva banda salarial;

2.2- Por cada triénio será aferida uma percentagem adicional a atribuir por mérito de desempenho, que tomará em consideração as classificações anuais de desempenho obtidas nos últimos três anos, de acordo com o seguinte:

- A cada classificação global de desempenho com o nível de «Satisfaz» corresponde 0 pontos;
- A cada classificação global de desempenho com o nível de «Bom» corresponde 1 ponto;
- A cada classificação global de desempenho com o nível de «Muito Bom» corresponde 2 pontos.

2.3- Para efeitos da percentagem adicional a atribuir nos termos do ponto anterior (B.2.2), o mérito de desempenho, correspondente às classificações de «Bom» e «Muito Bom», está sujeito a uma quota máxima de 30 % em cada ano para a carreira técnica superior, nela se considerando a quota máxima de 5 % para classificações de «Muito Bom»;

2.4- Por cada ponto aferido nos termos indicados em B.2.2 será, tendo como limite o valor máximo da respetiva banda salarial, atribuída uma percentagem adicional de incremento por mérito, de valor equivalente à percentagem base fixada para o intervalo de valores de remuneração em que o trabalhador se encontra, como dispõe a tabela seguinte:

Intervalos vencimento base categoria	Valor percentual adicional por cada ponto	Valor máximo de incremento por mérito/triénio
1 550,00 € a 1 750,82 €	1 ponto = 1,50 %	9,00 %
1 750,83 € a 2 623,92 €	1 ponto = 1,00 %	6,00 %
2 623,93 € a 3 646,29 €	1 ponto = 1,00 %	6,00 %
3 646,30 € a 4 723,36 €	1 ponto = 0,75 %	4,50 %

2.4.1- Os valores constantes da tabela acima, nomeadamente os «intervalos vencimento base categoria», serão atualizados em função dos aumentos salariais anuais que vierem a ser estabelecidos;

2.5- A obtenção da percentagem adicional por mérito requer que o trabalhador não tenha obtido qualquer classificação de «Insuficiente» no triénio em referência;

2.6- Não pode resultar da aplicação dos pontos anteriores um valor superior ao topo da banda salarial da respetiva categoria profissional.

### 3- Promoções

A promoção para uma categoria profissional diferente requer e pondera um capital de experiência acumulado, ao nível de funções de cariz técnico superior, ao nível do exercício de funções de gestão ou acrescida responsabilidade e ao nível de desenvolvimento verificado no conjunto de competências objeto de avaliação de desempenho;

3.1- Na generalidade, a elegibilidade para avaliação de condições de promoção para uma categoria profissional superior na carreira técnica superior obedece aos seguintes requisitos:

3.1.1- Tempo de experiência profissional mínimo na carreira de técnico superior (ou equivalente):

- De técnico superior a para técnico superior B - 8 anos;
- De técnico superior b para técnico superior C - 20 anos;

3.1.2- Outros a considerar:

- Nível das classificações globais de desempenho obtidas durante o tempo na categoria;
- Nível de desenvolvimento verificado nas competências objeto de avaliação de desempenho;
- Tempo de experiência profissional na categoria;
- Tempo de exercício e tipo de funções de gestão ou acrescida responsabilidade.

3.1.3- Processo

- Seleção dos trabalhadores de acordo com os critérios apresentados;
- Aprovação do CA;

3.1.4- Data de efetividade: 1 de abril.

### 4- Quadro «Bandas salariais e acréscimos - Carreira técnica superior»

Categoria	Banda					
	Segmento 1			Segmento 2		
	Base	Topo	Acr.	Base	Topo	Acr.
Técnico superior A	1 550,00 €	2 000,00 €	2,00 %	2 000,01 €	2 623,92 €	1,50 %
Técnico superior B	2 250,76 €	2 623,92 €	1,50 %	2 623,93 €	3 646,29 €	1,00 %
Técnico superior C	3 173,42 €	3 646,29 €	1,00 %	3 646,30 €	4 723,37 €	0,75 %

4.1- Os valores constantes do quadro supra, nomeadamente os valores das «base» e «topo» do «segmento 1» e do «segmento 2» serão atualizados em função dos aumentos salariais anuais que vierem a ser estabelecidos.

## CAPÍTULO III

### Carreiras e categorias profissionais

#### Conteúdos funcionais

Carreiras	Categorias
Carreira técnica superior	Técnico superior A
	Técnico superior B
	Técnico superior C
Carreira apoio técnico à exploração e infraestruturas	Técnico de exploração e infraestruturas
Carreira apoio técnico e operacional	Operador apoio geral
	Técnico operacional
Carreira de suporte à gestão	Assistente de gestão
	Técnico de suporte de gestão

Carreira de circulação ferroviária	Operador de manobras
	Operador de circulação
	Controlador de circulação
	Inspetor de circulação
	Operador de comando ferroviário
	Supervisor de comando ferroviário
	Operador de telecomando de energia de tração/ permanente de infraestruturas
	Supervisor de telecomando de energia de tração/ permanente de infraestruturas
	Carreira de infraestruturas
	Operador de infraestruturas
	Encarregado de infraestruturas
	Supervisor de infraestruturas

**Carreira profissional: Técnica superior**

Categoria profissional: *Técnico superior A*

Missão

Assegurar o desenvolvimento das atividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objetivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar os órgãos e o CA, contribuindo para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das atividades estabelecidas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos;

b) Elaborar, desenvolver ou coordenar estudos ou projetos no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

c) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativamente a documentos ou temas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adoção das melhores soluções;

d) Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a atualização do normativo, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;

e) Assegurar o apoio técnico à direção e acompanhamento dos demais órgãos da empresa, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;

f) Garantir a recolha, produção, análise, tratamento e reporte de informação estatística ou de gestão, referente a pontos de situação ou à atividade global, para tomada de conhecimento e apoio à decisão;

g) Analisar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento e propor alterações aos processos e métodos de trabalho em vigor, com o objetivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho e rentabilização dos resultados do órgão;

h) Ministras formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento;

i) Promover a inovação tecnológica e sistemática do conhecimento no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, estabelecendo intercâmbio com outras redes de infraestruturas e aprofundando o conhecimento de práticas internacionais;

j) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

k) Orientar tecnicamente atividades e supervisionar funcionalmente trabalhadores no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos.

**Carreira profissional: Técnica superior**

Categoria profissional: *Técnico superior B*

Missão

Assegurar o desenvolvimento das atividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objetivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar os órgãos/assessorar o ca e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das atividades estabelecidas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- b) Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projetos no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;
- c) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativamente a documentos ou temas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adoção das melhores soluções;
- d) Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a atualização do normativo, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- e) Assegurar o apoio técnico à direção e acompanhamento dos demais órgãos da empresa, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- f) Garantir a recolha, produção, análise, tratamento e reporte de informação estatística ou de gestão, referente a pontos de situação ou à atividade global, para tomada de conhecimento e apoio à decisão;
- g) Analisar, definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento, com o objetivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;
- h) Ministrando formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- i) Promover a inovação tecnológica e sistemática do conhecimento no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, estabelecendo intercâmbio com outras redes de infraestruturas e aprofundando o conhecimento de práticas internacionais;
- j) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;
- k) Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos;

**Carreira profissional: Técnica superior**

Categoria profissional: *Técnico superior C*

Missão

Promover a investigação, o desenvolvimento e a atualização do conhecimento da empresa, no âmbito da respetiva área de especialidade, de forma a contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assessorar e assegurar o apoio técnico ao CA e demais órgãos da empresa no desenvolvimento do plano de atividades, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- b) Identificar, investigar os problemas no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento e propor as soluções adequadas, transversais à empresa;
- c) Assegurar o acompanhamento e atualização da empresa face ao enquadramento político nacional e comunitário no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- d) Desenvolver e propor a atualização do normativo, no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento;
- e) Coordenar, elaborar, desenvolver estudos ou projetos no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;
- f) Analisar, definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento, com o objetivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;

g) Promover o intercâmbio com outras redes de infraestruturas, de forma a manter atualizado na empresa o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

h) Promover a inovação tecnológica, atualização sistemática e transmissão do conhecimento no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, estabelecendo intercâmbio com outras redes de infraestruturas e aprofundando o conhecimento de práticas internacionais;

i) Ministrando formação técnica no âmbito das temáticas, processos de trabalho, sistemas, instrumentos ou outros relativos à respetiva área de especialidade e conhecimento;

j) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

k) Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respetiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos.

#### Carreira profissional: Apoio técnico à exploração e infraestrutura

Categoria profissional: *Técnico de exploração e infraestruturas*

Missão

Desenvolver as atividades de natureza técnica de apoio às atividades de manutenção e exploração da infraestrutura ou a atividades de natureza técnica específica no âmbito do negócio, de acordo com os objetivos definidos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para a implementação das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar o apoio técnico às atividades que se inserem no âmbito da manutenção da infraestrutura ferroviária e/ou rodoviária, da exploração ferroviária ou às de natureza técnica específica do negócio de acordo com requisitos de qualidade definidos e correto enquadramento pelos normativos e procedimentos de natureza técnica ou outros aplicáveis;

b) Planear e orientar tecnicamente as atividades e supervisionar os trabalhadores, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos definidos;

c) Monitorizar a atividade, analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar e contribuir para a eficiência interna;

d) Elaborar, analisar e acompanhar estudos ou projetos e emitir pareceres técnicos ou propostas de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções com valor acrescentado;

e) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à atividade e de informação estatística ou outra, para apoio às decisões de gestão e reporte aos *stakeholders* internos e externos;

f) Assegurar a supervisão e bom funcionamento das redes de comunicações e sistemas de *datacenter*, *cloud* e segurança da informação e propor melhorias e novas soluções potenciadoras do negócio;

g) Garantir a supervisão e acompanhamento da resolução das avarias promovendo o primeiro nível de resolução e assegurando a gestão de incidentes aos clientes empresariais, de acordo com os seus níveis de contrato e o cumprimento dos níveis de serviço (SLA) definidos;

h) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

i) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da sua especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;

j) Assegurar a formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua especialidade e valências.

k) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros, prestadores de serviços e terceiros.

Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, edificações, energia de tração, exploração ferroviária, geotecnia, pavimentos, redes de dados e telecomunicações, segurança do trabalho (*safety*), segurança de pessoas e bens (*security*), segurança ferroviária, segurança rodoviária, sinalização, via e outras que a empresa considerar necessárias.

**Carreira profissional: Apoio técnico e operacional**

Categoria profissional: *Operador apoio geral*

Missão

Executar tarefas diversas de apoio administrativo, operacional, logístico ou outras com carácter tendencialmente generalista, relativas ao órgão ou equipa de trabalho em que se insere, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade dos órgãos e equipas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Executar as tarefas de apoio geral à atividade administrativa e operacional dos órgãos, de acordo com as orientações e solicitações e em cumprimento dos procedimentos estabelecidos, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade dos órgãos e/ou equipas;
- b) Executar as tarefas de apoio às operações de logística e aprovisionamento, de acordo com os procedimentos definidos e orientações superiores, de modo a contribuir para o seu adequado desenvolvimento;
- c) Rececionar, efetuar cargas e descargas, armazenar e registar os materiais, apoiar as ações de inventário, bem como garantir o controlo e fiscalização das atividades externas, de acordo com os procedimentos definidos, de forma a garantir o correto aprovisionamento, a qualidade e integridade dos materiais e eficiência do processo de expedição;
- d) Efetuar a preparação do terreno, salas e demais instalações, materiais, equipamentos e peças, proceder à sua manutenção e limpeza, para apoio às atividades;
- e) Efetuar as deslocações ao exterior para entregas de documentos, material ou outras solicitações;
- f) Rececionar, separar, registar e distribuir internamente ou enviar para o exterior o expediente;
- g) Organizar, executar e apoiar atividades específicas do equipamento social «ninho», em colaboração com a respetiva equipa docente e garantir as condições de segurança, higiene e bem-estar das crianças;
- h) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;
- i) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho.

Áreas funcionais:

Ação educativa, administrativa, logística, manutenção, entre outras previstas no âmbito do negócio.

**Carreira profissional: Apoio técnico e operacional**

Categoria profissional: *Técnico operacional*

Missão

Desenvolver atividades de apoio de natureza técnica, tecnológica, operacional, logística, de transporte, vigilância ou outras, atenta a área funcional de enquadramento e de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para a concretização dos objetivos e o correto funcionamento e operacionalidade dos órgãos e equipas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Coordenar as atividades de natureza logística e de aprovisionamento, bem como as relativas a controlo e fiscalização das atividades externas ligadas à gestão dos materiais, de acordo com procedimentos instituídos e orientações emanadas, de forma a garantir o seu adequado desenvolvimento e integração com outros processos relacionados;
- b) Desenvolver e implementar medidas de otimização da gestão de materiais e assegurar a gestão interna e o controlo da atividade externa de gestão dos resíduos valorizáveis e não valorizáveis;
- c) Elaborar e proceder a alterações nos estudos, desenhos e gráficos, efetuar as medições e definir as condições de aplicação dos materiais e proceder a orçamentação de acordo com as instruções superiores, com a informação topográfica e os levantamentos efetuados no terreno, de forma a contribuir para o correto dimensionamento e concretização dos projetos;
- d) Prestar informações técnicas e esclarecimentos, verificar desenhos/plantas e dar apoio a projetistas, no âmbito das várias especialidades, de forma a contribuir para a conformidade da execução das obras;
- e) Assegurar as tarefas de constituição, organização e arquivo das peças e dos processos, de forma a contribuir para a boa organização do órgão e garantir o acesso, a disponibilidade e integridade da informação e peças;

f) Executar os trabalhos relativos à elaboração de plantas topográficas, cadastrais e dominiais, bem como fiscalizar, orientar e apoiar a execução de obras no âmbito da área funcional, de forma a contribuir para a correta realização dos projetos;

g) Assegurar a atividade de operação do centro de controlo de tráfego rodoviário e monitorizar o tráfego, acionar os mecanismos de emergência nas situações de acidente/incidente junto das devidas entidades de apoio internas e externas, garantindo a rápida normalização da circulação rodoviária bem como a manutenção das inerentes condições de segurança;

h) Assegurar a monitorização da utilização da infraestrutura através de imagens de videovigilância e monitorizar a alarmística dos sistemas de segurança e emergência, garantindo o alerta para resposta imediata em situações de emergência e coordenando as medidas e os meios necessários para a resolução das ocorrências, contribuindo para a sua rápida resolução e reposição das condições de operacionalidade da infraestrutura e segurança de pessoas e bens;

i) Assegurar a inspeção do estado da via em unidades móveis, recolhendo informação relativa a deficiências ou acontecimentos que condicionem a normal circulação rodoviária, com o objetivo de promover a rápida resolução dos acidentes/incidentes, repor as condições de circulação e salvaguardar a segurança dos utilizadores;

j) Efetuar a supervisão das redes e sistemas de telecomunicações e assegurar a primeira linha de suporte a clientes, o interface com as equipas de engenharia e de manutenção para a eficaz gestão de incidentes e o garante da qualidade do atendimento e cumprimento dos níveis de serviço (SLA) definidos;

k) Assegurar o transporte de pessoas e bens, garantindo a eficiência na definição dos percursos e as melhores condições de segurança, rapidez e conforto, assim como a limpeza e manutenção de veículos sob a sua responsabilidade;

l) Efetuar a aquisição, recolha, transporte e distribuição de expediente, documentação e cargas e descargas de mercadoria, material ou consumíveis pelos órgãos da empresa ou por entidades externas;

m) Assegurar o planeamento de meios e recursos e a realização de ensaios, de acordo com as orientações e os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para um efetivo controlo de qualidade de materiais, empreitadas e obras;

n) Utilizar metodologias, ferramentas e sistemas de tratamento de informação para a recolha, análise e produção de dados e informação relevantes da atividade ou para reporte aos *stakeholders* internos e externos;

o) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

p) Pode planear e orientar tecnicamente atividades e supervisionar funcionalmente trabalhadores, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos definidos;

q) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de prestadores de serviços;

r) Pode assegurar a formação ou transmissão do conhecimento no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua área funcional e valências.

Áreas funcionais:

Condução de pessoas e bens, controlo do tráfego, desenho, inspeção da rede rodoviária, logística, materiais, topografia, telecomunicações, segurança, videovigilância, entre outras previstas no âmbito do negócio.

#### Carreira profissional: Suporte à gestão

Categoria profissional: *Assistente de gestão*

Missão

Planear, organizar e executar as atividades de apoio técnico-administrativo no âmbito da sua área de atuação e responsabilidade e controlar os respetivos resultados, de acordo com as orientações superiores e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Planear, executar e controlar as atividades de natureza técnico-administrativa para apoio à direção e/ou equipa, de acordo com as orientações superiores, os procedimentos instituídos e os requisitos de qualidade e prazos de execução, de forma a contribuir para o cumprimento dos objetivos definidos;

b) Assegurar o registo, tratamento, a produção e divulgação de informação no âmbito da sua área de intervenção, de forma a contribuir para a qualidade do reporte e apoio às decisões de gestão;

c) Assegurar a correta tramitação dos processos de natureza administrativa e documentos do órgão e garantir

a gestão do arquivo, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a funcionalidade e eficaz resposta ao cliente e para a disponibilidade, integridade e fácil acesso à informação;

d) Analisar, propor e implementar novos processos e procedimentos técnico-administrativos ou melhorias aos existentes, de forma a contribuir para o bom funcionamento e eficiência interna do órgão;

e) Pode coordenar, controlar e executar atividades de apoio no âmbito da gestão orçamental, tesouraria, gestão de contratos e afins, de acordo com as orientações superiores e a autonomia delegada e em cumprimento dos normativos e procedimentos internos aplicáveis;

f) Atualizar e manter bases de dados e preparar apresentações no âmbito da atividade do órgão e/ou equipa, de acordo com instruções superiores e a autonomia delegada;

g) Operar equipamentos e utilizar outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

h) Cumprir e sensibilizar para o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho;

i) Pode ministrar formação no âmbito das suas áreas de conhecimento e competência.

Áreas funcionais:

Transversal (todas as áreas).

#### Carreira profissional: Suporte à gestão

Categoria profissional: *Técnico de suporte de gestão*

Missão

Desenvolver as atividades técnicas e de apoio especializado no âmbito das áreas funcionais não core do negócio, de acordo com os normativos e procedimentos internos aplicáveis e a autonomia delegada, de forma a contribuir para a implementação das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar as atividades técnicas e de apoio especializado no âmbito das áreas funcionais não core do negócio, de acordo com os normativos e procedimentos de natureza técnica ou outros aplicáveis e os requisitos de qualidade definidos;

b) Planear, orientar as atividades e supervisionar funcionalmente os trabalhadores, de acordo com a autonomia delegada, de forma a contribuir para a concretização das atividades previstas e cumprimento dos objetivos definidos;

c) Analisar, propor e implementar alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a contribuir para a eficiência interna do órgão e uma eficaz resposta ao cliente;

d) Analisar, acompanhar, realizar estudos e emitir pareceres e propostas, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de soluções com valor acrescentado para o órgão ou empresa;

e) Prestar apoio especializado, no âmbito da área de intervenção, aos utilizadores e clientes internos, de forma a contribuir para a funcionalidade e elevados níveis de serviço dos órgãos;

f) Acompanhar e desenvolver as ações necessárias ao desenvolvimento e manutenção de sistemas de gestão informatizados;

g) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à atividade e de informação estatística ou outra, para apoio às decisões de gestão e reporte aos stakeholders internos e externos;

h) Operar equipamentos e utilizar outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

i) Assegurar a formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à sua área de intervenção e valências;

j) Promover o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de prestadores de serviços e terceiros.

Áreas funcionais:

Administrativa, comercial, financeira, licenciamentos, logística, informática, património, recursos humanos, segurança, entre outras previstas no âmbito das atividades não core do negócio.

#### Carreira profissional: Circulação ferroviária

Categoria profissional: *Operador de manobras*

Missão

Assegurar a realização das operações de apoio à circulação, incluindo o serviço de manobras e o controlo e atravessamento de PN (passagens de nível), de acordo com os regulamentos e procedimentos instituídos e as

orientações superiores, assim como outras tarefas de apoio em estações e PN, de forma a contribuir para o seu bom funcionamento e para as melhores condições da circulação.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Efetuar as operações necessárias à realização de itinerário de circulação e manobras, de acordo com as indicações transmitidas e os procedimentos instituídos, de forma a assegurar as mudanças de percurso do comboio ou material circulante em perfeitas condições de segurança e de oportunidade;
- b) Orientar e executar os procedimentos relativos a manobras, nomeadamente formação, de formação e engatagem de comboios e imobilização de material circulante;
- c) Identificar e alertar para a resolução das irregularidades que possam afetar a circulação dos comboios;
- d) Proceder à limpeza das linhas e outras dependências das estações e às operações de manutenção dos equipamentos para que está habilitado, bem como das instalações à sua responsabilidade, de acordo com as tarefas atribuídas, de forma a contribuir para a conservação e imagem das instalações e serviços;
- e) Conduzir e operar veículos para transporte e manuseamento de cargas para as quais esteja devida e legalmente habilitado, garantindo a segurança do carregamento e promovendo a eficiência do serviço (terminais ferroviários);
- f) Realizar atividades auxiliares diversas ao serviço das estações.
- g) Assegurar as operações de controlo e atravessamento de PN, de acordo com os procedimentos instituídos e instruções superiores;
- h) Efetuar os sinais regulamentares à passagem do comboio, com o objetivo de contribuir para a segurança da circulação;
- i) Elaborar o registo diário de ocorrências em conformidade com o regulamento;
- j) Esclarecer os utilizadores sobre anomalias ou atrasos na circulação dos comboios;
- k) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades de apoio à circulação.

#### Carreira profissional: Circulação ferroviária

Categoria profissional: *Operador de circulação*

#### Missão

Assegurar a realização e execução de todas as operações de comando, controlo e apoio da circulação e manobras, de acordo com os procedimentos estabelecidos e regulamentação em vigor, de forma a contribuir para o desempenho da atividade segundo os padrões de qualidade, segurança e pontualidade definidos.

#### Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Assegurar os procedimentos de comando e controlo da circulação e manobras dos comboios na estação e dependências, de acordo com as instruções recebidas, de forma a contribuir para a pontualidade e a segurança da circulação;
- b) Operar em postos de sinalização eletromecânicos, elétricos ou eletrónicos;
- c) Coordenar e efetuar as operações de manobras de comboios e a realização de itinerários nas estações e dependências;
- d) Verificar as condições das instalações da estação garantindo o estado de conservação e limpeza, detetar anomalias e proceder à sua correção ou alertar para o efeito, por forma a assegurar a segurança e conforto dos clientes e assim contribuir para a boa imagem da IP;
- e) Realizar atividades diversas de apoio ao serviço das estações e dependências, nomeadamente as de manobras, «chefe de comboio» e outras contratualizadas com as ETF;
- f) Exercer funções de videovigilância e de informação ao público, no âmbito da manutenção da segurança das instalações e da informação a prestar aos clientes;
- g) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados, e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas atividades de gestão das infraestruturas;
- h) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades desenvolvidas;
- i) Identificar oportunidades, propor e garantir a implementação de medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;
- j) Pode operar em mesa de comando centralizado na gestão local da circulação e emitir as instruções adequadas para intervenientes locais e dos comboios, se para tal tiver a qualificação adequada.

**Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: *Controlador de circulação*

Missão

Garantir as operações de gestão e controlo da circulação e demais atividades no âmbito da responsabilidade atribuída, de forma a contribuir para as melhores condições de segurança, pontualidade e regularidade da circulação e para a qualidade do serviço a prestar às ETF.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Efetuar, em postos de comando centralizado, as operações de gestão da circulação e emitir as instruções adequadas para as estações e pessoal dos comboios, de forma a contribuir para o correto desempenho e segurança da circulação;
- b) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados, e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas atividades de gestão das infraestruturas;
- c) Coordenar e apoiar as atividades ligadas à realização de itinerários e efetuar o comando da circulação nas cabinas de sinalização da estação e dependências e a informação relativa à circulação dos comboios;
- d) Exercer funções de «chefe de linha» em regimes especiais de exploração;
- e) Chefiar estações principais de complexidade elevada, garantindo a gestão das suas atividades, pessoas e meios;
- f) Assegurar a verificação do bom estado das instalações da estação, detetar eventuais anomalias e promover a sua correção numa perspetiva de apoio ao cliente e promoção da imagem pública da IP;
- g) Executar funções do âmbito das ETF para as quais esteja habilitado;
- h) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades de comando e controlo da circulação;
- i) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;
- j) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores;
- k) Exercer atividades no âmbito das equipas de quadro de zona de circulação, nomeadamente:
  - Apoiar a atividade geral do responsável pela zona de circulação;
  - Assegurar o guarnecimento de estações e PN, quando justificável;
  - Assegurar o guarnecimento de PCS (posto de concentração de sinalização), quando necessário;
  - Assegurar a função de controlador de via interdita;
  - Possibilitar resposta adequada e atempada a pedidos extraordinários de capacidade pelos operadores ferroviários;
  - Identificar situações relevantes no âmbito da preservação do património e segurança de pessoas e bens (em complemento à atividade dos órgãos responsáveis).

**Carreira profissional: Circulação ferroviária**

Categoria profissional: *Inspetor de circulação*

Missão

Coordenar, supervisionar, assegurar e orientar as ações de gestão e comando da circulação na sua área de atuação, de acordo com o plano aprovado e atribuições ou autonomia delegada, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado, no respeito pelas regras e normas de segurança aplicáveis.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Gerir a circulação e as suas ocorrências, de forma a assegurar as condições de segurança, com o nível de desempenho esperado;
- b) Avaliar as condições e as informações dos sistemas de comando e controlo da circulação, de forma a disponibilizar atempadamente a informação necessária, com o objetivo de garantir o cumprimento do plano de circulação em segurança e em conformidade com os critérios acordados;
- c) Coordenar a atuação dos trabalhadores, em função dos desvios pontuais do plano de circulação aprovado, com o objetivo de gerir os conflitos da circulação e minorar as perturbações;
- d) Controlar a pontualidade dos comboios nas estações, identificar as causas dos atrasos ou incidências na circulação, de forma a garantir a informação a transmitir às ETF e contribuir para a monitorização do desempenho da circulação;

- e) Garantir o diálogo com os representantes locais das ETF, com o objetivo de assegurar a resposta às suas necessidades e as melhores condições de funcionamento para a atividade da circulação;
- f) Coordenar a atividade de segurança da circulação inerente à realização de trabalhos na infraestrutura, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares;
- g) Realizar auditorias periódicas aos locais de trabalho, de forma a garantir as melhores condições de operação e assegurar o cumprimento das normas e procedimentos regulamentares de circulação;
- h) Gerir localmente situações anormais e de emergência com impacto na circulação, em concertação com o órgão de comando e controlo da circulação, com o objetivo de repor a circulação, em condições de segurança, no mais curto espaço de tempo;
- i) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e do âmbito geral da atividade;
- j) Instruir processos disciplinares no âmbito da autonomia delegada e da sua competência profissional;
- k) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito da sua área de atuação;
- l) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída, assim como assegurar a formação, sensibilização e esclarecimento dos trabalhadores no âmbito da regulamentação e documentação técnica;
- m) Analisar métodos e processos, de forma a propor eventuais alterações aos procedimentos, numa ótica de melhoria contínua;
- n) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

#### Carreira profissional: Circulação ferroviária

Categoria profissional: *Operador de comando ferroviário*

Missão

Garantir as operações de gestão e comando operacional da circulação e demais atividades no âmbito das responsabilidades atribuídas, através da operação em mesas de comando e garantia dos circuitos e registo de informação, com vista à melhoria da qualidade do serviço prestado e cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Garantir a execução das operações de comando e controlo da circulação, através da interpretação e análise dos dados disponíveis nas ferramentas de apoio à exploração, bem como da operação em mesas de comando, com vista à otimização dos tempos e garantia das condições de segurança;
- b) Regular, na sua responsabilidade e de acordo com as instruções do supervisor, a circulação de comboios nos troços de linha sob o seu comando e nos não inseridos em comando centralizado;
- c) Inserir e atualizar toda a informação relativa à circulação nas ferramentas de exploração, possibilitando a sua visualização nos sistemas de graficagem;
- d) Fornecer e/ou receber, antecipadamente, os elementos necessários à boa receção das circulações na sua área de responsabilidade, nomeadamente no que se refere às condições da circulação, restrições de velocidade e outras regularmente exigidas, garantindo o seu registo em modelos e/ou aplicações próprias;
- e) Partilhar as informações relevantes relativas à atividade de circulação com a supervisão e restantes intervenientes da sala de comando operacional;
- f) Operar o sistema de informação ao público (SIP), gerindo a informação sonora e visual, assegurando a sua constante atualização assim como o reporte de avarias;
- g) Acompanhar/alterar, nas estações sob sua gestão, o gráfico de ocupação de linhas, de acordo com o pedido elaborado pelas ETF, com a orientação do supervisor e participar eventuais não conformidades;
- h) Identificar as causas de ocorrências, acidentes e incidentes com impacto na circulação, efetuar o seu registo e transmissão à supervisão, indicando, se necessário, propostas de solução para a sua eliminação;
- i) Receber ou solicitar, em tempo útil, informações referentes aos anúncios de hora efetiva e atraso de comboios, bem como dos tempos perdidos por estes em trajeto, garantindo o seu registo com indicação da justificação e respetivos responsáveis;
- j) Implementar de forma eficaz as medidas de segurança, de acordo com o regulamentado e em estreita articulação com o supervisor e demais áreas, assegurando o correto registo da informação em aplicações/instrumentos apropriados;
- k) Executar funções do âmbito do controlador de via interdita, sempre que necessário;

l) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e do âmbito geral da atividade;

m) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das atividades de comando e controlo da circulação;

n) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

o) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

#### Carreira profissional: Circulação ferroviária

Categoria profissional: *Supervisor de comando ferroviário*

Missão

Coordenar, supervisionar e orientar a atividade de circulação e as ações de gestão e comando operacional da circulação na sua área de atuação, de acordo com orientações e autonomia

Atribuídas, de forma a garantir ação uniforme e alinhada dos órgãos que intervêm na exploração e infraestrutura, com vista a melhoria da qualidade do serviço prestado e cumprimento das normas de segurança aplicáveis.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar o comando e a coordenação das atividades dos comandos operacionais, garantindo a uniformização de procedimentos referentes à atividade de circulação;

b) Garantir a atuação eficaz de forma conjunta, integrada e programada das várias valências existentes nos centros de comando operacional, em estreito alinhamento com os órgãos internos que atuam no âmbito da exploração e infraestrutura;

c) Coordenar as diversas funções do CCO, em alinhamento com as orientações emitidas pela circulação ferroviária, assegurando todos os elementos necessários a uma plena articulação entre os agentes que nele atuam;

d) Assegurar a gestão operacional da circulação de forma a contribuir para as melhores condições de pontualidade, regularidade e segurança da circulação e para a qualidade do serviço a prestar às ETF;

e) Garantir a execução das operações de comando e controlo da circulação, emitindo instruções à operação e assegurando o comando e controlo da circulação através das estações e/ou das mesas de operação, sempre que necessário;

f) Elaborar, quando necessário, canais horários e programar os comboios publicados e efetuar o respetivo anúncio nos termos regulamentares e com a antecedência necessária;

g) Garantir a produção adequada de indicadores e de relatórios que caracterizam e fundamentam o desempenho da circulação ferroviária e da exploração da infraestrutura, possibilitando a otimização dos processos destas atividades e a melhoria contínua dos serviços prestados;

h) Assegurar o registo e respetiva validação de todos os atrasos e tempos perdidos em trajeto dos comboios, bem como da sua justificação e respetivas responsabilidades, nos sistemas de graficagem e de gestão de ocorrências;

i) Analisar métodos e processos, de forma a propor eventuais alterações aos procedimentos, numa ótica de melhoria contínua;

j) Avaliar as condições e as informações dos sistemas de comando e controlo da circulação, de forma a disponibilizar ou solicitar, aos diversos agentes que atuam no comando ferroviário, informação tida como necessária, com o objetivo de garantir o cumprimento do plano de circulação em segurança e em conformidade com os critérios acordados;

k) Assegurar a coordenação e implementação de medidas e meios para a resolução das ocorrências, bem como a necessária articulação com órgãos internos e locais, tendo em vista a reposição das condições normais de exploração da infraestrutura;

l) Coordenar a atividade de segurança da circulação inerente à realização de trabalhos na infraestrutura, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares;

m) Validar a programação de trabalhos na infraestrutura não previstos e assegurar a necessária articulação entre a IP e as ETF, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares, com vista à realização de trabalhos em segurança e as melhores condições de exploração;

n) Coordenar, na sua zona de atuação, todas as ações necessárias ao estabelecimento das interdições de via e cortes de tensão na catenária, sendo responsável pela transmissão dos respetivos telegramas;

- o) Assumir as funções de CE (coordenador de emergência) sempre que o plano de emergência em vigor for ativado, realizando todos os procedimentos ali definidos;
- p) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e do âmbito geral da atividade;
- q) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito da sua área de atuação;
- r) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída, assim como assegurar a formação, sensibilização e esclarecimento dos trabalhadores no âmbito da regulamentação e documentação técnica;
- s) Desempenhar, sempre que necessário, as atividades previstas para a operação nos CCO;
- t) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

#### Carreira profissional: Circulação ferroviária

Categoria profissional: *Operador de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas*

Missão

Organizar, orientar e assegurar a realização de atividades no âmbito da exploração das instalações da catenária, monitorização da infraestrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade e assegurar as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Executar o telecomando de catenária e o acompanhamento das incidências e avarias na infraestrutura, numa determinada área, assim como a pesquisa e resolução avarias, de forma a minimizar o seu impacto na circulação ferroviária;
- b) Monitorizar o estado da catenária, efetuar a pesquisa das causas das anomalias e efetuar os cortes e restabelecimentos de tensão de acordo com as normas e procedimentos regulamentares em vigor;
- c) Operacionalizar as ordens de serviço, ordens diárias de trabalho e limitações de velocidade, de acordo com procedimentos definidos garantindo o registo em aplicações necessárias para o efeito;
- d) Monitorizar as operações de telecomando efetuadas, assim como a informação transmitida por sistemas complementares para a segurança da exploração ferroviária e estado da rede eletrificada/instalações de transformação de energia de tração, nomeadamente sistemas de alarmes e vídeo;
- e) Assegurar as comunicações necessárias com os responsáveis das especialidades de manutenção das infraestruturas, internos e externos à empresa, no âmbito da gestão dos trabalhos e da reposição das condições normais de circulação de comboios, de acordo com as normas e procedimentos aplicáveis;
- f) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infraestrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;
- g) Registar e acompanhar, no sistema de registo de ocorrências do PGI, os eventos que ocorram na RFN e afetem o seu funcionamento e disponibilidade;
- h) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da respetiva especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;
- i) Ministrando formação, nos domínios técnicos das infraestruturas, no âmbito da sua especialidade e valências, e de acordo com a responsabilidade atribuída;
- j) Analisar processos, métodos e registos das operações de telecomando de forma a identificar oportunidades de novas abordagens, numa lógica de melhoria contínua;
- k) Colaborar com a equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

Especialidades:

Catenária, energia de tração.

#### Carreira profissional: Circulação ferroviária

Categoria profissional: *Supervisor de telecomando de energia de tração/permanente de infraestruturas*

Missão

Planear, supervisionar, organizar e assegurar a realização de atividades no âmbito da exploração das instalações fixas e da catenária e a monitorização da infraestrutura, de forma a garantir a fiabilidade e as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Monitorizar e acompanhar o estado da catenária em toda a área supervisionada, apoiando as ações de telecomando de catenária efetuadas pela operação;
- b) Assegurar o comando e controlo do fornecimento de energia elétrica à rede ferroviária eletrificada, bem como a pesquisa e resolução de avarias, de forma a minimizar o seu impacto na circulação ferroviária;
- c) Supervisionar a realização dos cortes e restabelecimento de tensão de acordo com as normas e procedimentos regulamentares em vigor;
- d) Assegurar o relacionamento operacional com o centro de controlo da REN e E-REDES;
- e) Preparar e registar a informação relevante aos CCO para o apoio à atividade de manutenção da infraestrutura e verificar o plano de trabalhos afetos à operação PGI;
- f) Autorizar e supervisionar os trabalhos de manutenção, programados ou imprevistos, efetuados nas subestações de tração e postos de catenária pelas equipas competentes e assegurar a articulação nos CCO;
- g) Supervisionar o cumprimento dos procedimentos previstos para a implementação das medidas previstas nas OS e ODT e a implementação de LV;
- h) Garantir a segurança, em coordenação com a supervisão de circulação e equipas de catenária, dos cortes de tensão programados e imprevistos, assim como do seu restabelecimento, em conformidade com as normas e procedimentos regulamentares instituídos;
- i) Assegurar no sistema de registo de ocorrências do PGI, os eventos que ocorram na RFN e que alterem o normal funcionamento ou condicionem a disponibilidade da infraestrutura;
- j) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes no âmbito geral da atividade, de acordo com a autonomia delegada;
- k) Analisar processos e métodos e os registos das operações de telecomando, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho, numa ótica de melhoria contínua;
- l) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infraestrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;
- m) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da respetiva especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;
- n) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores;
- o) Ministras formação, nos domínios técnicos das infraestruturas, no âmbito da sua especialidade ou valências, de acordo com a responsabilidade atribuída e assegurar a formação, sensibilização e esclarecimento dos trabalhos no âmbito da regulamentação e documentação técnica.

Especialidades:

Catenária, energia de tração.

#### Carreira profissional: Infraestruturas

Categoria profissional: *Operador de infraestruturas*

Missão

Executar os trabalhos de construção, montagem, conservação e manutenção da infraestrutura ferroviária ou rodoviária e dos respetivos equipamentos, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a fiabilidade e para as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

- a) Executar as atividades da manutenção da infraestrutura no âmbito da sua especialidade, de acordo com os planos anuais aprovados para a atividade, as orientações superiores e em cumprimento dos normativos e procedimentos em vigor, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e funcionalidade;
- b) Efetuar a manutenção dos equipamentos, no âmbito da sua especialidade ou de acordo com as solicitações superiores, garantindo a sua preservação e limpeza, bem como as revisões periódicas que sejam aplicáveis;
- c) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;
- d) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da sua especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;
- e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;

f) Exercer o enquadramento funcional de pessoas e subactividades da atividade principal, temporariamente e por delegação, quando lhe seja requerido.

Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, energia de tração, geotecnia, pavimentos, sinalização, via.

#### Carreira profissional: Infraestruturas

Categoria profissional: *Encarregado de infraestruturas*

Missão

Organizar, orientar e assegurar a realização de atividades no âmbito da construção, manutenção, inspeção, fiscalização, exploração das instalações fixas e monitorização da infraestrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade e assegurar as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Assegurar a inspeção das instalações da infraestrutura, de acordo com o plano anual aprovado, tendo por base os normativos e procedimentos em vigor;

b) Assegurar as intervenções anuais ou pontuais na infraestrutura, de forma a contribuir para o seu adequado estado de manutenção e operacionalidade;

c) Efetuar as atividades de fiscalização dos trabalhos contratados e de terceiros, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação e funcionalidade da infraestrutura, tendo por base os normativos e procedimentos estabelecidos;

d) Assegurar o cumprimento do programa de trabalhos estabelecido, orientando tecnicamente as atividades e gerindo e otimizando a afetação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos dentro dos prazos de execução acordados e nas devidas condições de segurança;

e) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na Infraestrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;

f) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;

g) Garantir as ações de vistoria para verificação do estado de conservação dos equipamentos e sistemas;

h) Assegurar o apoio técnico no âmbito da área de especialidade na resolução de anomalias, elaborando propostas de alteração às normas e condições de funcionamento, apontando as medidas corretivas adequadas;

i) Executar o comando e a monitorização das instalações fixas para tração elétrica e a pesquisa e colaboração na resolução de avarias de forma a minimizar o seu impacto na circulação ferroviária;

j) Acompanhar e registar em sistema a informação referente às intervenções e ao estado de disponibilidade da infraestrutura, acompanhando a evolução das avarias e a sua resolução, reportando essa informação aos órgãos diretamente interessados e promovendo a gestão otimizada dos ativos;

k) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

l) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da respetiva especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;

m) Promover o cumprimento por parte da sua equipa das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros, prestadores de serviços e terceiros;

n) Ministras formação nos domínios técnicos das infraestruturas, no âmbito da sua especialidade e valências, e de acordo com a responsabilidade atribuída;

o) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa ótica de melhoria contínua;

p) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores.

Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, edificações, energia de tração, geotecnia, pavimentos, sinalização, via.

**Carreira profissional: Infraestruturas**

Categoria profissional: *Supervisor de infraestruturas*

Missão

Planear, supervisionar e assegurar a realização de atividades no âmbito da construção, manutenção, inspeção, fiscalização, exploração das instalações fixas e monitorização da infraestrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade e as melhores condições de operacionalidade das infraestruturas.

Responsabilidades

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes responsabilidades:

a) Garantir a inspeção/monitorização das instalações da infraestrutura de acordo com plano anual aprovado ou instruções superiores, tendo por base os normativos e procedimentos em vigor e propor as intervenções anuais ou pontuais adequadas, de forma a contribuir para o seu adequado estado de manutenção e operacionalidade;

b) Assegurar o cumprimento dos programas de trabalhos estabelecidos, orientando tecnicamente as atividades, gerindo e otimizando a afetação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos e dos prazos de execução acordados;

c) Garantir a fiscalização dos trabalhos contratados e de terceiros, de acordo com o plano de intervenções estabelecido e as orientações superiores, tendo por base os normativos e procedimentos estabelecidos;

d) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;

e) Analisar, investigar e padronizar as anomalias verificadas, de forma a estabelecer relações causais e definir, propor e implementar medidas corretivas de melhoria do desempenho da infraestrutura e/ou propostas de alteração às normas e condições de funcionamento;

f) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infraestrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;

g) Supervisionar o comando das instalações fixas para tração elétrica, executar e garantir as restrições temporárias de capacidade para a realização de trabalhos nas infraestruturas ferroviárias e colaborar na pesquisa e resolução de avarias de forma a minimizar o seu impacto na circulação ferroviária;

h) Participar na receção das instalações e equipamentos e elaborar os respetivos relatórios de receção, bem como assegurar a identificação de eventuais não conformidades impeditivas do seu bom desempenho;

i) Assegurar a manutenção dos equipamentos sob a sua responsabilidade, garantindo as revisões periódicas necessárias e as certificações de qualidade legalmente requeridas;

j) Acompanhar e registar em sistema, a todo o momento, a informação referente ao estado e disponibilidade da infraestrutura e acompanhar a evolução das avarias, resolução das situações anómalas verificadas e reportar essa informação às equipas e órgãos diretamente interessados;

k) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes e instruir processos disciplinares no âmbito geral da atividade, de acordo com a autonomia delegada;

l) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa ótica de melhoria contínua;

m) Operar veículos especiais, máquinas, equipamentos e outros instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor, para os quais esteja devidamente habilitado, de forma a contribuir para a funcionalidade dos órgãos e/ou equipas;

n) Executar as funções que lhe sejam atribuídas de acordo com a regulamentação aplicável, no âmbito da respetiva especialidade e de acordo com a habilitação e formação detidas;

o) Promover o cumprimento por parte da sua equipa das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros, prestadores de serviços e terceiros;

p) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das atividades previstas e a integração e desenvolvimento dos trabalhadores;

q) Ministrando formação nos domínios técnicos das infraestruturas, no âmbito da sua especialidade ou valências, de acordo com a responsabilidade atribuída.

Especialidades:

Baixa tensão, catenária, construção civil, edificações, energia de tração, geotecnia, pavimentos, sinalização, via.

## ANEXO II

**I - Tabela de grelha salarial (SC2019)**

Carreira de circulação ferroviária													
Guarda de passagem de nível	122	124	128	132									
Operador de manobras	128	136	145	151	158	165	172						
Operador de circulação	151	158	165	172	181	192	202	212					
Controlador de circulação	165	178	192	202	212	220	238	254	277				
Operador de comando ferroviário	165	178	192	202	212	220	238	254	277				
Inspetor de circulação	254	277	306	341	373	403	421	443					
Supervisor de comando ferroviário	254	277	306	341	373	403	421	443					
Carreira de infraestruturas													
Operador de infraestruturas	151	158	165	172	181	192	206						
Encarregado de infraestruturas	165	178	192	202	212	220	238	254	277				
Supervisor de infraestruturas	254	277	306	341	373	403	421	443					
Carreira de apoio técnico e operacional													
Operador apoio geral	122	124	128	136	142	151	158	165	172				
Técnico operacional	158	165	172	181	192	202	212	220	238	254	270		
Carreira de apoio técnico à exploração e infraestruturas													
Técnico exploração e infraestruturas	181	198	220	238	254	277	306	341	373	403	421	443	461
Carreira de suporte à gestão													
Assistente de gestão	158	165	172	181	192	202	212	220	238	254	270	306	341
Técnico de suporte de gestão	181	198	220	238	254	277	306	341	373	403	421	443	461

**II - Tabela indiciária (SC2019)**

Índice	Valor € (01.01.2024)
122	900,00
124	900,00
128	900,00
132	900,00
136	900,00
142	900,00
145	900,00
151	912,29
158	947,08
165	972,18
172	1 007,93
178	1 033,61
181	1 048,87
192	1 104,78
198	1 129,44
202	1 144,48
206	1 164,82
212	1 195,30
220	1 234,84
238	1 312,12
254	1 374,50
270	1 454,80
277	1 482,59
306	1 620,24
341	1 789,31
373	1 945,49
403	2 085,70
421	2 161,83
443	2 268,80
461	2 330,31

Data de celebração: O presente ACT foi celebrado em 3 de outubro de 2024.

O presente ACT é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA):

*Miguel Jorge de Campos Cruz*, presidente do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA, nomeado em assembleia geral anual de 26 de agosto de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

*Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa*, vogal do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA, nomeada em assembleia geral anual de 26 de agosto de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

Pela IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA:

*Carlos Alberto João Fernandes*, presidente do conselho de administração da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, nomeado por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Maria Amália Freire de Almeida*, vogal do conselho de administração da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, nomeada por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Engenharia, SA:

*Miguel Jorge de Campos Cruz*, presidente do conselho de administração da IP Engenharia, SA, nomeado por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa*, vogal do conselho de administração da IP Engenharia, SA, nomeada por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

*Miguel Jorge de Campos Cruz*, presidente do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeado por deliberação social unânime de 1 de agosto de 2023, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos disposto no 19.º artigo dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Gina Maria dos Santos Pimentel*, vogal do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeado por deliberação social unânime de 4 de agosto de 2023, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos disposto no 19.º artigo dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Independente dos trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

*António José Guterres Salvado*, subsecretário-geral;

*Américo Augusto Abelhas Rodrigues*, subsecretário-geral.

Pela Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER:

*João Manuel Branco Pereira*, vice-presidente.

*António Joaquim Pereira*, primeiro suplente.

*João Filipe dos Santos Alves*, tesoureiro.

Pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB:

*António José Pereira*, presidente da direção;  
*José Oliveira Vilela*, vogal;  
*Carlos Miguel Ferreira Machado*, vogal.

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE:

*Jorge Manuel Oliveira Coelho*, secretário-geral;  
*Sérgio Rodrigues da Piedade*, secretário nacional executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*Tiago Borges Rocha*, mandatário.  
*Joaquim Grácio Ribeiro*, membro do secretariado nacional, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF:

*João José Ribeiro Tomás*, vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário;  
*Hugo Alexandre Pereira Campos Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTTRANS, em representação do Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho*, dirigente.  
*João Pedro Alves Ricardo*, dirigente.

Pelo Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA:

*Paulo da Cunha Fevereiro*, presidente da direção;  
*Luís Manuel Vicente Mendes*, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF:

*Nuno Filipe Gonçalves Cardoso*, vice-presidente, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI:

*Carlos de Sousa Amaro*, tesoureiro, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Carlos Miguel Viegas Vitorino*, secretário-geral, na qualidade de mandatário.  
*Bruno Manuel Araújo Barros*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente;  
*José Carlos Fragoso*, dirigente.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas:

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

*Cipriano Almeida Soares*, membro do secretariado nacional;  
*Norberto Carvalho Rodrigues Cota*, membro do secretariado nacional.

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ:

*António Manuel Pereira Santos Dâmaso*, vice-presidente da direção.  
*Fernando Correia Gonçalves*, vogal da direção.

Pelo SIFA - Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

*Carlos Alberto Lopes Gil Chorão*, presidente da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto Santos*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR:

*Rodrigo Carlos Valter de Menezes Basto*, presidente.

*Raquel Dias Martins*, vice-presidente.

Depositado a 4 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 311/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Metro - Mondego, SA e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se ao sistema de transporte público de passageiros em modo rodoviário em sítio próprio (Metrobus) nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã e obriga, por outro, a Metro Mondego, SA (adiante designada empresa) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (adiante designado sindicato).

2- O presente AE abrange a empresa e cerca de 140 trabalhadores em fase inicial, bem como todos os que, por via de expansão ou outra, venham a ser admitidos.

3- Por via do presente acordo é feita a alteração parcial do acordo de empresa subscrito entre a empresa e o sindicato e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

## ANEXO I

**Categorias profissionais***Dirigente intermédio 1.º grau*

- i)* Orienta e zela pelo normal funcionamento da sua direção;
- ii)* Pratica todos os atos solicitados que se mostrem necessários e se afigurem inerentes ao desempenho da sua missão e que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem superiormente fixados;
- iii)* Conhece e aplica as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exerce as funções de acordo com os objetivos estabelecidos, utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

*Dirigente intermédio 2.º grau*

- i)* Orienta e zela pelo normal funcionamento da sua área de responsabilidade;
- ii)* Pratica todos os atos solicitados que se mostrem necessários e se afigurem inerentes ao desempenho da sua missão e que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem superiormente fixados;
- iii)* Conhece e aplica as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exerce as funções de acordo com os objetivos estabelecidos, utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

## ANEXO II

**Progressão profissional**

## Artigo 3.º

**(Progressão profissional)**

- 1- (...)
- 2- Com exceção da categoria profissional de dirigente, todas as demais categorias profissionais têm dez escalões.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

## ANEXO III

**Cláusulas de expressão pecuniária**

## Artigo 1.º

**(Cláusula 43.ª - Retribuição do trabalho)**

Dirigentes	
Dirigente intermédio 1.º grau	4 024,79 €
Dirigente intermédio 2.º grau	3 337,70 €

Coimbra, aos dezoito dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro.

Pela METRO-MONDEGO, SA:

*João Rui de Sousa Simões Fernandes Marrana*, na qualidade de presidente do conselho de administração.  
*Teresa Margarida Ferreira Mateus Pratas Jorge*, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

*Eduardo Jorge Gonçalves Barata*, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Carlos Manuel do Carmo Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Anabela Paulo da Silva Carvalheira*, na qualidade de mandatária.

*Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 29 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 310/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2024, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página número 159, onde se lê:

«Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Adesão individual ao acordo de empresa)**

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação do acordo de empresa, em prestação mensal correspondente a 0,4 % da sua remuneração líquida, durante o período de vigência do acordo.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 será efetivada ao sindicato outorgante através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela empresa, a qual enviará ao sindicato os montantes em causa, conforme previsto na alínea *n*) da cláusula 4.<sup>a</sup> deste acordo de empresa.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.»

Deve ler-se:

«Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Carater globalmente mais favorável)**

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2024, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável que o diploma revogado.»

Na página número 160, onde se lê:

«Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Caráter globalmente mais favorável)**

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2024, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável que o diploma revogado.

ANEXO I

**Tabela salarial**

(...»

Deve ler-se:

«ANEXO I

**Tabela salarial**

(...»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Representativa dos Polícias - ARP - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 20 de julho de 2024, foi deliberada a extinção voluntária da Associação Representativa dos Polícias - ARP, por fusão no Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Representativa dos Polícias - ARP, efetuado em 2 de abril de 2022, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical do Corpo Especial de Fiscalização e Controlo da Direcção-Geral do Tribunal de Contas - DGTC e dos Serviços de Apoio às Secções Regionais dos Açores e da Madeira (ACTVS) - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 30 de setembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Presidente - João Miguel Cristovão Mota de Sousa Fidalgo.

Vogal - Sandra Isabel Martins Gomes de Sousa.

Vogal - Isabel Costa Sila Gouveia.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Unilever FIMA L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Teresa Burnay.

Vice-presidente - Procter & Gamble Portugal SA, representada pela senhora Marina Figueiredo.

Tesoureiro - Quimiserve - Químicos e Serviços L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Dulce Proença.

Vogal - Henkel Ibérica Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Luísa Oliveira.

Vogal - Thermoquímica - Indústria de Detergentes e Lixívias, SA, representada pela senhora Ana Macieira.

Vogal - BIOSOG SA, representada pela senhora Vanessa Queda.

Vogal - COLEP Portugal, representada pela senhora Ana Rosário Almeida.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Senhora Ana Maria Proença Fonseca Couras.

Vice-presidente - L'Oréal Portugal L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Ana Sofia de Melo Osório do Amaral Aparício Lopes.

Tesoureiro - Unilever Fima L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Marta Santos Quelhas.

Vogal - Laverde - Produtos de Cosmética Natural L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Nicole Carocha.

Vogal - Colep Consumer Products Portugal SA, representada pela senhora Ana Rosário Monteiro de Almeida.

Vogal - Beiersdorf Portuguesa L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Rita Oliveira.

Vogal - Procter & Gamble Portugal SA, representada pela senhora Marina Figueiredo.

Vogal - Colgate-Palmolive Unipessoal L.<sup>da</sup>, representada pelo senhor Cedric Olibet.

Vogal - Laboratórios Expanscience - Produtos de Higiene L.<sup>da</sup>, representada pelo senhor João Mendes.

Vogal - Avon Cosméticos L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Fernanda Medina.

Vogal - Oriflame Cosméticos L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Sara Brás.

Vogal - Luso Helvética SA, representada pelo senhor Jean-Philippe Sauthier.

Vogal - Tudo Azul - Comércio de Produtos Naturais SA (Grupo Boticário), representada pela senhora Ana Filipa Mariano Canelas.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Federação das Indústrias de Óleos Vegetais, Derivados e Equiparados - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Teresa Burnay.

Vice-presidente - Ana Sofia Amaral.

Tesoureiro - Dulce Proença.

Vogal - Marta Quelhas.

Vogal - Ana Maria Couras.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18, 19 e 20 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

João Luís Agrela Teixeira Costa Camilo.  
José Miguel Diogo Tavares.  
Mário Miguel dos Santos Mendes Carvalho.  
Miguel Filipe Martins Pinto.  
Pedro Miguel Nunes Tomás.  
António Manuel Neves de Sousa.  
Filipa Castor Costa.

Suplentes:

Sérgio Filipe Figueiredo Proença Pinto.  
António Pedro Leal dos Santos.  
António Paulo Belisanda Ferreira.  
Gonçalo Marco da Silva Machado.  
Hugo Miguel Guedes Garcia.  
Paulo Jorge da Silva Moura.  
Francisco Américo Manuel da Silva.

Registado em 3 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Flávio Miguel Henriques Marques.  
Patrícia Carla Parente Henriques.  
Fátima da Conceição Pereira Cascais.  
Bruno Miguel Ferreira.  
Ana Francisca Pereira Morais.  
Carla Sofia da Cruz Silva Coutinho.  
Sara Inês Lopes Pinho.

Suplentes:

José Carlos Marques Trindade.  
Sania Sofia Concha Ferreira Simões.  
Luis Manuel Oliveira Martins Silva.

Registado em 3 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Associação Norte Cultural - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Vitor Domingos da Silva Brandão.

Rebecca Jean Holsinger.

Suplente:

Adam Cyprian Odoj.

Registado em 3 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores e da subcomissão de trabalhadores eleitas em 7 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Comissão de trabalhadores:

Rui Alexandre Varela António Teixeira.  
Eugénia Cristina S. Gomes Varzielas.  
Erasmus Maria Faria de Sá e Vasconcelos.  
Nuno Miguel de Almeida dos Reis.  
Hugo Ricardo Teixeira Lourenço.  
Ricardo Raimundo Nunes.  
Ricardo Jorge Timóteo Pedro.  
Mário Luís Moura Gonçalves.  
Ricardo José de Sousa Mendes.  
Sérgio José Gonçalves Vasconcelos.  
Nelson Gomes Vaz.

Subcomissão de trabalhadores, unidade de Handling do Porto:

Leandro Marco Peixoto Barbosa da Silva.  
Joana Luísa dos Santos Martins Soares.  
Pedro Miguel Almeida Luciano.  
Catarina Guimarães Azevedo.  
Jorge Monteiro.

Registado em 3 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Fundação Casa da Música - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos.

João Tiago Brandão da Cunha.

Pedro Nuno Martins Ferreira Morado da Rocha.

Walter Rodrigues Salgado.

Registado em 3 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Hotel Ritz, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 19 e 21 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando Jorge Jesus Silva.  
Susana Margarida Freitas Machado Rodrigues.  
Teresa Maria da Costa Borda D'Água.  
Alberto de Jesus Galito Bolinhol.  
Francisco Mauricio Gonçalves Rebelo.

Suplentes:

Alfredo José Coelho Correia.  
Ana Paula Silva Cardoso.  
Juan Ramon Gonzalez Rodriguez.  
José Joaquim da Silva Martins.  
Mário Rui de Jesus Pinheiro.

Registado em 4 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Arsenal do Alfeite, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 13 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Rui Miguel Gil Ferreirinho.  
António Manuel Ferreira Martins Pereira.  
Tibério Correia de Figueiredo Rodrigues.  
Hugo Alexandre Carvalho Pereira.  
Carlos Daniel Gaspar Pulquério.

Suplentes:

Carlos Manuel Fidalgo Gaspar.  
Carlos Manuel Lopes dos Santos.  
Mário Francisco Ferreira Almeida.  
Bruno Miguel Morais Vargas.  
Carlos Miguel F. Luís.

Registado em 4 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 63 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de dezembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Marco de Canaveses.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua actual redação comunicamos que no dia 14 de março de 2025, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Marco de Canaveses.

Morada: Largo Sacadura Cabral - 4630-219 Marco de Canaveses.»