

**Caixas de Crédito Agrícola Mútuo representadas
pela FENACAM na revisão do ACT 2010**

Açores;
Albergaria e Sever;
Albufeira;
Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo;
Alcanhões;
Alcobaça;
Alenquer;
Alentejo Central;
Algarve;
Aljustrel e Almodôvar;
Alto Cávado e Basto;
Anadia;
Área Metropolitana do Porto;
Arouca;
Arruda dos Vinhos;
Azambuja;
Bairrada e Aguieira;
Baixo Mondego;
Baixo Vouga;
Batalha;
Beira Baixa Sul;
Beira Centro;
Beira Douro;
Beja e Mértola;
Borba;
Cadaval;
Caldas da Rainha, Óbidos e Peniche;
Campo Maior;
Cantanhede e Mira;
Cartaxo;
Coimbra;
Coruche;
Costa Azul;
Costa Verde;
Douro, Corgo e Tâmega;
Elvas;
Entre Tejo e Sado;
Estarreja;
Estremoz, Monforte e Arronches;
Ferreira do Alentejo;
Gadiana Interior;
Lafões;
Loures, Sintra e Litoral;
Lourinhã;
Médio Ave;
Mogadouro e Vimioso;
Moravis;
Nordeste Alentejano;
Noroeste;
Norte Alentejano;
Oliveira de Azeméis;
Oliveira do Bairro;
Oliveira do Hospital;
Paredes;
Pernes;
Pombal;
Porto de Mós;
Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Esposende;
Região de Bragança e Alto Douro;
Região do Fundão e Sabugal;
Ribatejo Norte;
Ribatejo Sul;
São João da Pesqueira;

Salvaterra de Magos;
São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra;
São Teotónio;
Serra da Estrela;
Serras de Ancião;
Silves;
Sobral de Monte Agraço;
Sotavento Algarvio;
Sousel;
Terra Quente;
Terras de Miranda do Douro;
Terras de Viriato;
Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega;
Torres Vedras;
Tramagal;
Vagos;
Vale de Cambra;
Vale do Dão e Alto Vouga;
Vale do Sousa e Baixo Tâmega;
Vale do Távora e Douro;
Vila Franca de Xira;
Vila Verde e Terras do Bouro;
Zona do Pinhal.

Depositado em 31 de Dezembro de 2010, a fl. 96 do livro n.º 11, com o n.º 236/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. E., o SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN, o Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER, o Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins — SINFA, o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, o Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços — SINFESE, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas — SNTVFP, o Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQTD, o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA, o Sindicato Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ, o Sindicato dos Economistas — SE, o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul — SERS, o Sindicato Nacional dos Engenheiros — SNE, a Associação Sindical de Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária — ASCEF, o Sindicato de Quadros — SENSIQ, o Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SPEUE, o Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins — SIOFA e o Sindicato dos Transportes Ferroviários — STF acordam entre si o seguinte:

1.ª

Alteração ao clausulado do acordo de empresa

As cláusulas 1.ª, 10.ª, 30.ª, 33.ª, 35.ª, 36.ª, 43.ª, 44.ª, 45.ª, 47.ª, 48.ª, 49.ª, 50.ª, 51.ª, 55.ª, 56.ª, 75.ª, 86.ª e 87.ª do

clausulado do acordo de empresa passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 1.^a

[...]

O presente acordo de empresa obriga a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. E., as organizações sindicais outorgantes e um número estimado de 1718 trabalhadores ao seu serviço, na área de Portugal continental, no sector de actividade correspondente ao objecto principal da empregadora que consiste na prestação do serviço público de gestão da infra-estrutura integrante da rede ferroviária nacional.

Cláusula 10.^a

Cessação da comissão de serviço

- 1 —
2 —
3 —

- a)
b)

c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e na última parte da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo do processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho ou na sequência de constituição do trabalhador como arguido no âmbito de processo crime que tenha sido promovido por força de actos praticados no exercício das suas funções.

Cláusula 30.^a

[...]

- 1 —
2 — Os Trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de € 5,24 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.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de € 5,24 e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

- 4 —

Cláusula 33.^a

Deslocações em serviço no País

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

- 2 — O abono por deslocação tem o valor de € 26,50.

3 — As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a quatro horas e inferior ou igual a dez horas darão direito ao abono de 50% do abono por deslocação, no valor de € 13,25.

4 — As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a dez horas darão direito ao abono de 100% do abono por deslocação, no valor de € 26,50.

5 — As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a dez horas e que impliquem repouso fora da sede, darão direito ao abono de 66,67% do abono por deslocação, no valor de € 17,67, a partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local.

6 — Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação.

9 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem do abono por deslocação prevista nos n.ºs 3, 4 e 5 da presente cláusula, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

Cláusula 35.^a

[...]

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

Cláusula 36.^a

[...]

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de € 10,32.

- 2 —

Cláusula 43.^a

[...]

- 1 —
2 — O valor de cada diuturnidade é de € 22,70.
3 —
4 —
5 —

Cláusula 44.^a

[...]

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de € 6,96 nas condições dos números seguintes.

- 2 —
3 —
4 —
5 —

- a)
b)

- 6 —

- a)
b)

Cláusula 45.^a

[...]

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

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 47.^a

[...]

1 — À exceção dos técnicos licenciados e bacharéis, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte, têm direito a um prémio diário de produtividade, no valor fixo diário de € 4,41.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- a)
- b)

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de € 4,41/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a)
- b)

Cláusula 48.^a

[...]

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de € 4,41.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- a)
- b)

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de € 4,41/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a)
- b)

Cláusula 49.^a

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação

1 —

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

I = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;
Vf = valor fixo de € 6,53, € 9,50 ou € 12,45, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a € 4987,97, superior a € 4987,97 mas inferior a € 37 409,78, ou igual ou superior a € 37 409,78, respectivamente;

Pt = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira;

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a € 5,65 por mês.

Cláusula 50.^a

[...]

1 — Aos trabalhadores da área técnico-administrativa, responsáveis pelos fundos fixos de caixa, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{vf}{22}$$

sendo:

vf = valor fixo de € 6,53, € 9,50 ou € 12,45, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a € 4987,97, superior a € 4987,97 mas inferior a € 37 409,78, ou igual ou superior a € 37 409,78, respectivamente;

- 3 —
- 4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a € 5,65 por mês.

Cláusula 51.^a

[...]

1 —

2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um

abono mensal de € 32,90, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva.

3 —

4 —

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1, dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $1/22 \times € 32,90$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou feriados ser-lhes-á processado para além do valor fixo de € 32,90, um abono diário no valor de $1/22 \times € 32,90$.

Cláusula 55.^a

[...]

1 —

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções conduzam veículos ligeiros é de € 1,90, e aos que conduzam veículos pesados é de € 2,44.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função, terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de € 2,44.

4 —

Cláusula 56.^a

[...]

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de € 34,40.

Cláusula 75.^a

Parentalidade

1 — Durante o gozo da licença parental inicial, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá um complemento do subsídio devido pela segurança social, de modo a que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida no número anterior, mesmo nos casos em que os trabalhadores não tenham ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

3 — O pai e a mãe podem ter ausências ao trabalho, até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

4 — As ausências referidas no número anterior serão concedidas nos termos do estatuído no artigo 51.º do Código do Trabalho.

Cláusula 86.^a

[...]

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada nas matérias correspondentes, toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa, designadamente o acordo de empresa entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, operando a revogação apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes da presente revisão do acordo de empresa.

2 —

Cláusula 87.^a

[...]

1 — A tabela de índices constante do anexo II e os valores de actualização das bandas salariais constantes do anexo III produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.»

2.^a

Norma revogatória

É revogada a cláusula 34.^a do acordo de empresa.

3.^a

Alteração ao n.º II.1 do capítulo III do anexo I do acordo de empresa

«II.1 — Progressão salarial na categoria profissional

1 —

2 — A percentagem por mérito a atribuir anualmente processar-se-á de acordo com os mínimos constantes do quadro publicado no anexo II ao acordo de empresa, considerando o posicionamento do trabalhador na banda salarial respectiva.

3 — Os valores de cada banda salarial, determinantes da percentagem de aumento, sofrerão a actualização decorrente da negociação colectiva e serão publicados no quadro publicado no anexo II ao acordo de empresa.

4 — Para obtenção do incremento salarial anual previsto nos números anteriores e constante do quadro publicado no anexo II ao acordo de empresa, o trabalhador deverá obter, no mínimo, notação de AF (adequado à função).»

4.^a

Alteração sistemática

1 — O quadro referido nos n.ºs 2 e 3 do n.º II.1 do capítulo III do anexo I ao acordo de empresa é publicado no anexo II ao acordo de empresa que é criado para o efeito.

2 — A tabela de índices constante do capítulo V do anexo I ao acordo de empresa é publicada e actualizada no anexo III ao acordo de empresa que é criado para o efeito.

ANEXO II

Bandas salariais

Remuneração Base	1052,67€	1421,11€	1579,01€
Técnico Júnior	5,00%		2,50%
Remuneração Base	1421,11€	2096,59€	2456,74€
Técnico	4,00%		2,00%
Remuneração Base	2096,59€	2919,79€	3434,29€
Técnico Especialista	2,50%		1,25%
Remuneração Base	2919,79€		4468,95€
Técnico Sénior		CA	

ANEXO III

Tabela de índices

Índice	Valor (euros)
N104.....	519,20
N106.....	528,60
N109.....	543,12
N112.....	557,65
N115.....	570,83
N117.....	580,21
N119.....	589,60
N122.....	603,67
N124.....	613,05
N128.....	631,84
N132.....	650,61
N136.....	669,62
N139.....	684,04
N142.....	698,46
N145.....	712,89
N149.....	732,10
N151.....	741,71
N158.....	775,36
N165.....	808,98
N172.....	842,62
N178.....	871,44
N181.....	885,87
N192.....	938,74
N198.....	967,56
N202.....	986,78
N206.....	1 006,01
N212.....	1 034,84
N220.....	1 072,23
N231.....	1 125,60
N238.....	1 159,70
N242.....	1 161,77
N254.....	1 219,37
N270.....	1 296,18
N277.....	1 329,77
N296.....	1 420,98
N306.....	1 468,98
N341.....	1 636,99
N373.....	1 787,13
N403.....	1 929,72
N421.....	2 014,19
N443.....	2 117,42

Anexa-se o texto consolidado do acordo de empresa.

Data de celebração: a presente revisão do acordo de empresa foi celebrada em 31 de Maio de 2010.

A presente revisão do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:

Luís Filipe Melo e Sousa Pardal, presidente do conselho de administração da Rede Ferroviária Nacio-

nal — REFER, E. P., nomeado pela resolução n.º 69/2005 (2.ª série), de 26 de Outubro, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho, nos termos da alínea *m*) do artigo 6.º, n.º 2, dos Estatutos da REFER, E. P., publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de Abril, e vinculando a empresa nos termos do artigo 9.º do Estatutos supra-referidos.

Romeu Costa Reis, vogal do conselho de administração da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., nomeado pela resolução n.º 69/2005 (2.ª série), de 26 de Outubro, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho nos termos da alínea *m*) do artigo 6.º, n.º 2, dos Estatutos da REFER, E. P., publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de Abril, e vinculando a empresa nos termos do artigo 9.º do Estatutos supra-referidos.

Pelo SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, mandatário.

Manuel Alexandre Costa da Cruz, mandatário.

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

Francisco Fortunato, dirigente.

Cipriano de Almeida Soares, dirigente.

Pelo SINFA — Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins:

Fernando Manuel Cabrita Silvestre, representante.

Manuel Flores Sabino, representante.

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

Alberto Gameiro Jorge, dirigente.

Jorge Manuel Oliveira Coelho, dirigente.

Pelo SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços:

Martinho António Cordeiro Neves de Andrade, presidente da direcção.

Silva Godinho, secretário da direcção.

Pelo SNTVFP — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas:

António Fernando Guedes de Almeida, dirigente.

Alfredo Manuel Dinis Costa Gonçalves, dirigente.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Antunes Gonçalves, membro da direcção nacional.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, mandatário.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos:

António Branco Angelino, presidente.

José Estevão Cipriano Pereira, vice-presidente.

Pelo SE — Sindicato dos Economistas:
Ana Paula Gomes Pereira Miranda, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:
Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:
Alfredo Manuel da Silva Rocha, mandatário.

Pela ASCEF — Associação Sindical das Chefias Inter-
médias de Exploração Ferroviária:

José João Ribeiro Bacelar, membro da direcção.
Rui Manuel da Silva Veríssimo, membro da direcção.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:
Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros:
José de Lima Barbosa, representante.
Joaquim Vieira Soares, representante.

Pelo SIOFA — Sindicato Independente dos Operacio-
nais Ferroviários e Afins:

José António Neves Assunção, presidente.
Pedro Manuel Alves Pereira, primeiro-secretário.

Pelo STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários:
Paulo Jorge Girão Batista, dirigente.
Augusto Castro Vasconcelos, dirigente.
Manuel António Pinto Queirós, dirigente.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

O presente acordo de empresa obriga a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. E., as organizações sindicais outorgantes e um número estimado de 1718 trabalhadores ao seu serviço, na área de Portugal continental, no sector de actividade correspondente ao objecto principal da empregadora que consiste na prestação do serviço público de gestão da infra-estrutura integrante da rede ferroviária nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — A denúncia do presente acordo de empresa deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses,

relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.^a

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cooperar, na medida do possível, nos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de relação e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo de empresa.

Cláusula 4.^a

Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa;
- c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respectivas carreiras profissionais;
- e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- f) Garantir o normal exercício da actividade sindical na empresa, sem perda, para os trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a lei;
- g) Fornecer aos sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;
- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste acordo de empresa.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste acordo de empresa;

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

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

CAPÍTULO III

Condições de admissão

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima legal;

b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de lugares

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

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas, desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de licenciatura ou bacharelato ou grau legalmente equivalente.

CAPÍTULO IV

Trabalho em regime de comissão de serviço

Cláusula 8.^a

Âmbito

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção e responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.

2 — As funções de secretariado aos membros do conselho de administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior são igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Forma

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Identificação dos outorgantes;

b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

Cláusula 10.^a

Cessação da comissão de serviço

1 — A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2 — A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

d) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente acordo de empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;

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

f) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e na última parte da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo do processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho ou na sequência de constituição do trabalhador como arguido no âmbito de processo crime que tenha sido promovido por força de actos praticados no exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO V

Categorias e carreiras profissionais

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa são classificados, de acordo com as funções efec-

tivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 13.^a

Carreiras profissionais

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

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim a qualidade do emprego e o desenvolvimento da empresa.

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 15.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa.

3 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Princípio geral

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

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos impostos pela lei.

2 — Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

3 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados se aí existir horário para o serviço a executar.

Cláusula 18.^a

Duração do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

Ressalvam-se os horários de menor duração actualmente praticados pela empresa.

2 — Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 21.^a, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

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

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

5 — 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.

6 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

7 — Para efeitos de determinação da média fixada, ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula, as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

Cláusula 19.^a

Horário flexível

1 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

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

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo de empresa.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

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

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para 9 horas, sendo que, para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de 8 horas diárias e 40 horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para 8 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 doze horas.

Cláusula 21.^a

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a empresa decida adoptar esse regime.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares, quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3 — Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

4 — As escalas de serviço, deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I — Um horário, elaborado em cinco exemplares a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, do qual deverá constar:

- a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
- b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
- c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
- d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço;

II — Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

- a) Nome dos trabalhadores;
- b) Categoria dos trabalhadores;
- c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam;
- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;
- e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim, de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

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

7 — 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.

8 — Os horários de trabalho do pessoal de circulação da carreira operacional — área de circulação devem constar de escalas, enquanto a empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no n.º 1 da presente cláusula.

9 — O horário de trabalho do restante pessoal da carreira operacional — área de circulação — supervisores de circulação — poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que, para o efeito, lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 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 vinte e quatro horas de antecedência ou, antes da respectiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado, nos termos da lei.

3 — Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

Cláusula 24.^a

Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto, haverá um repouso de duração não inferior a 12 horas, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de 8 horas diárias e 40 semanais este

repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para 8 horas.

2 — Ressalvam-se do disposto no número anterior os repouso de duração diferente, actualmente praticados pela empresa.

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

4 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

5 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre com excepção do trabalho nocturno.

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

Cláusula 25.^a

Contagem do tempo de trabalho efectivo

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no n.º 3 da cláusula 23.^a

2 — O tempo dispensado pelo trabalhador na comparação por motivos de serviço em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 38.^a

4 — As condições previstas no n.º 2, não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 23.^a

Cláusula 26.^a

Condições de trabalho para as guardas de passagem de nível

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito horas diárias.

2 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

3 — No caso de a empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de guarda de passagem de nível as disposições especiais constantes da cláusula 21.^a, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O recurso ao trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 28.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios, determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

3 — Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que, por dia, excedam as dez horas.

4 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

5 — O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

6 — Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.

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

Cláusula 29.^a

Trabalho de emergência

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente acordo de empresa e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como sendo de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue pelo período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição hora, acrescida de 100% nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

5 — Terminado o trabalho realizado em situação de emergência, os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem gastas em virtude da situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas, para todos os efeitos, como trabalho de emergência.

Cláusula 30.^a

Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de € 5,24 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.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de € 5,24 e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

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

Cláusula 31.^a

Rondas na linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25 % da retribuição/hora (RH);

b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75 % da retribuição/hora (RH).

SECÇÃO II

Deslocações

Cláusula 32.^a

Conceito de sede

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

I — Instalações fixas:

a) Via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

b) Brigada de pontes:

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

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

c) Brigada de catenária:

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

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

d) Brigadas de sinalização:

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

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

e) Brigada de telecomunicações:

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

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

II — Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica:

Horas de viagem — considera-se sede o PCT;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT;

III — Estações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação onde o trabalhador estiver colocado;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o trabalhador estiver colocado;

IV — Guardas de passagem de nível e restantes trabalhadores:

Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;

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

Cláusula 33.^a

Deslocações em serviço no País

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — O abono por deslocação tem o valor de € 26,50.

3 — As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a quatro horas e inferior ou igual a dez horas darão direito ao abono de 50% do abono por deslocação, no valor de € 13,25.

4 — As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a dez horas darão direito ao abono de 100% do abono por deslocação, no valor de € 26,50.

5 — As deslocações que impliquem um afastamento da sede superior a dez horas e que impliquem repouso fora da sede darão direito ao abono de 66,67% do abono por deslocação, no valor de € 17,67, a partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local.

6 — Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a

partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação.

9 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem do abono por deslocação prevista nos n.ºs 3, 4 e 5 da presente cláusula, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

Cláusula 34.^a

(Revogada.)

Cláusula 35.^a

Abono de transporte

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

Cláusula 36.^a

Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de € 10,32.

2 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33.^a

Cláusula 37.^a

Deslocações em serviço ao estrangeiro

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.

Cláusula 38.^a

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

1 — 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.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for

determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.

Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

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

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

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

Cláusula 39.^a

Condições especiais de dispensa de trabalho

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 150 km da sua sede e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2 — O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.

3 — 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 n.º 1.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 40.^a

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo II do presente acordo de empresa.

Cláusula 41.^a

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa, considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado nos anexos deste acordo de empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43.^a

Integram-se ainda na RM os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respectiva retribuição.

b) **Retribuição diária (RD)** — o valor determinado segundo a fórmula:

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

c) **Retribuição/hora (RH)** — o valor determinado segundo a fórmula:

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

HS — número de horas do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho, até ao último dia útil do mês.

2 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento de onde constem os elementos exigidos nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Prestações pecuniárias

Cláusula 43.^a

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de € 22,70.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

5 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de € 6,96 nas condições dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

a) 3 horas e 30 minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de 36 horas;

b) 4 horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de 40 horas.

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:

a) 3 horas e 30 minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de 36 horas;

b) 4 horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de 40 horas.

Cláusula 45.^a

Subsídio de turno

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

2 — Os trabalhadores sujeitos a horário de trabalho em turnos rotativos sem folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 8%.

3 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

4 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime, manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

6 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno, deixam de receber este subsídio.

Cláusula 46.^a

Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 21.^a têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à variação dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de € 17,75% da respectiva retribuição indiciária.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal do trabalhador.

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

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que pas-sam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades ou remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala deixam de receber este subsídio.

Cláusula 47.^a

Prémio de produtividade

1 — À excepção dos técnicos licenciados e bacharéis, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade, no valor fixo diário de € 4,41.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

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

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

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

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de € 4,41/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;

b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional

ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 48.^a

Prémio de exploração

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de € 4,41.

2 — O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de exploração que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente acordo de empresa.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

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

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

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

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de € 4,41/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;

b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação

1 — Aos trabalhadores da carreira de circulação será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês,

em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxaço de mercadoria e na recolha, conferência e guarda de valores — quer constituam ou não, receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

I = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;

Vf = valor fixo de € 6,53, € 9,50 ou € 12,45, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a € 4987,97, superior a € 4987,97 mas inferior a € 37 409,78, ou igual ou superior a € 37 409,78, respectivamente;

Pt = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar, até ao final do 2.º mês de cada semestre a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês, nas condições e para o efeito previsto no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a 30 minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação, será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço, nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a € 5,65 por mês.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas para trabalhadores da área técnico-administrativa

1 — Aos trabalhadores da área técnico-administrativa, responsáveis pelos fundos fixos de caixa, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{vf}{22}$$

sendo:

vf = valor fixo de € 6,53, € 9,50 ou € 12,45, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a € 4987,97, superior a € 4987,97 mas inferior a € 37 409,78, ou igual ou superior a € 37 409,78, respectivamente.

3 — Os índices serão corrigidos em cada semestre do ano, tendo como referência o valor monetário mensal médio movimentado no semestre anterior.

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a € 5,65 por mês.

Cláusula 51.^a

Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, estejam afectos vários trabalhadores com a categoria profissional de controlador de circulação, a empresa poderá designar um desses trabalhadores para desempenhar efectivamente as funções de coordenação administrativa, do pessoal e bem assim de todas as restantes inerentes à responsabilidade pelo funcionamento normal da estação, sem prejuízo das suas funções descritas no anexo I para a respectiva categoria profissional.

2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um abono mensal de € 32,90, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva.

3 — Nos casos referidos no número anterior as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo controlador de circulação designado para o efeito.

4 — O abono pelo exercício efectivo das funções referidas no n.º 1 não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1 dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $1/22 \times € 32,90$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou feriados, ser-lhes-á processado para além do valor fixo de € 32,90, um abono diário no valor de $1/22 \times € 32,90$.

Cláusula 52.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

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

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do 13.º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de

indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantir-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

6 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do n.º 3 seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal) a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

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

10 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (RM) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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 53.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores receberão, antes do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias, um subsídio correspondente à retribuição mensal, à data do mesmo, acrescido de três retribuições diárias.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez, no mês anterior ao dia do início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo de empresa para ser gozado seguidamente.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 62.^a

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

Cláusula 54.^a

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

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

Cláusula 55.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de € 1,90 e aos que conduzam veículos pesados é de € 2,44.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de € 2,44.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposo, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

Cláusula 56.^a

Subsídio de residência

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de € 34,40.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada, sendo um deles denominado descanso complementar — que será o primeiro — e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de 48 horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 20.^a

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 que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e 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, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal, para o pessoal necessário, pode iniciar-se depois das 0 horas.

7 — As primeiras quatro horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa caso aquelas quatro horas sejam ultrapassadas.

8 — Para o pessoal da antiga carreira de estações o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no n.º 6.

9 — Na situação prevista no n.º 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 58.^a

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 n.ºs 1 a 7 da cláusula 59.^a

2 — Quando por conveniência do trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 59.^a, n.º 8, do presente acordo de empresa.

Cláusula 59.^a

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de

descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências do serviço.

3 — Além do disposto no n.º 1 terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

4 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

5 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 57.^a

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

7 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

8 — 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 II

Feriados

Cláusula 60.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

A terça-feira de Carnaval;
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

Cláusula 61.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos

na cláusula 60.^a ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.

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 III

Férias

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 63.^a

Duração do período de férias

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

- a) Nos contratos com duração inferior a seis meses;
- b) No ano da cessação do impedimento prolongado;
- c) No ano da cessação do contrato de trabalho.

2 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes trabalhadores.

3 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4 — Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 64.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — A empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 65.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias, sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

3 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 66.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 67.^a

Definição de falta

1 — Falta é ausência por inteiro do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 68.^a

Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- h) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Para efeitos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, bem como por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

Cláusula 69.^a

Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de 48 horas.

2 — A comunicação referida no número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 70.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo de empresa.

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

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família nos termos das disposições legais relativas à protecção da maternidade e paternidade.
- 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 71.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Disposição geral

À presente matéria são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XII

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 74.^a

(Revogada.)

Cláusula 75.^a

Parentalidade

1 — Durante o gozo da licença parental inicial, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá um complemento do subsídio devido pela segurança social, de modo a que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida no número anterior, mesmo nos casos em que os trabalhadores não tenham ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

3 — O pai e a mãe podem ter ausências ao trabalho, até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

4 — As ausências referidas no número anterior serão concedidas nos termos do estatuído no artigo 51.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XIII

Segurança social

Cláusula 76.^a

Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos impostos por lei.

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores ao serviço da REFER têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da segurança social.

2 — O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela segurança social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3 — O complemento em causa será concedido, mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia, e será pago desde o 1.º dia de doença, inclusive.

4 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento na retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 78.^a

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

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

Cláusula 79.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço na empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

2 — Se a retribuição mensal (RM) da nova função for inferior à retribuição mensal (RM) correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente, de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (RM) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer ou-

tras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

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

Cláusula 80.^a

Pensão por morte

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais de 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 adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;

b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

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 de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

Cláusula 81.^a

Acidentes de percurso

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

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 82.^a

Disposição geral

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

CAPÍTULO XV

Medicina no trabalho

Cláusula 83.^a

Disposição geral

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

CAPÍTULO XVI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 84.^a

Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 85.^a

(Revogada.)

Cláusula 86.^a

Revogação da regulamentação colectiva anterior

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada, nas matérias correspondentes, toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa, designadamente o acordo de empresa entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, operando a revogação apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes da presente revisão do acordo de empresa.

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

Cláusula 87.^a

Eficácia retroactiva

1 — A tabela de índices constante do anexo II e os valores de actualização das bandas salariais constantes do anexo III produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

Cláusula 88.^a

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

ANEXO I

Sistema de carreiras profissionais

CAPÍTULO I

I — Definições

1 — Carreira profissional — define o percurso profissional potencial para cada colaborador que a integre, constituído por um conjunto de categorias hierarquizadas entre si, de acordo com as regras específicas definidas.

2 — Categoria profissional — compreende uma ou mais funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

3 — Função — caracteriza-se por uma missão e um conjunto de responsabilidades atribuídas (actividades), 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 actividade e especialidade.

4 — Responsabilidade — é uma actividade importante da função, que conduz normalmente a um resultado principal. Pode subdividir-se em tarefas, que constituem os meios para a obtenção dos resultados;

5 — Perfil — define os requisitos mínimos necessários que cada colaborador titular ou potencial titular deve possuir, de forma a assegurar o correcto desempenho das funções. Estes requisitos dependem do conteúdo funcional, grau de exigência, responsabilidade ou outras características relevantes das funções.

6 — Especialidade — domínio técnico ou área específica inerente à actividade da empresa.

7 — Índice salarial — corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

8 — Promoção — alteração da categoria profissional do trabalhador, para outra de maior complexidade e ou responsabilidade, com consequente progressão salarial. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

9 — Progressão salarial — acréscimo salarial que decorre de promoção, reposicionamento salarial do trabalhador por proposta da gestão ou ajustamento do salário do trabalhador dentro da categoria, de acordo com a carreira à qual é aplicável, e sujeita às regras específicas definidas.

10 — 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 actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

11 — Mudança de categoria profissional — é a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, de acordo com as regras específicas definidas. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

12 — Banda salarial — intervalo de valores correspondente aos valores mínimo e máximo dos salários base que se deverão praticar para cada uma das categorias da carreira técnica.

II — Classificação global da análise de desempenho e potencial

1 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

2 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

MAE — muito abaixo do exigível;

NA — necessita de atenção;

AF — adequado à função;

EE — excede as expectativas;

PP — potencial de promoção.

3 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para reclamar da classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

III — Norma genérica para acessos

1 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação obtida na análise de desempenho e potencial, e 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;

b) Recrutamento externo.

CAPÍTULO II

I — Normas genéricas para mudança de índice de progressão de trabalhadores das carreiras de especialista, técnico-administrativa, de circulação, de infra-estruturas, de apoio técnico e de apoio geral.

I.I — Tempo de permanência dos trabalhadores nos índices salariais

1 — Todos os índices salariais no novo sistema de carreiras profissionais exigem um tempo de permanência mínimo de três anos.

2 — Aos trabalhadores que já se encontravam enquadrados no antigo sistema de carreiras profissionais na data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras profissionais será permitida a progressão salarial com o tempo de permanência mínimo de dois anos previsto no anterior regulamento de carreiras, para uma avaliação de desempenho correspondente a AF, quando os mesmos sejam reenquadrados em índices que, ao abrigo daquele sistema de carreiras profissionais, permitiam a progressão salarial com esse tempo de permanência.

3 — O disposto no n.º 2 apenas é aplicável:

a) Quando o trabalhador tenha acedido ao índice em causa por força do reenquadramento salarial decorrente da transição para o presente regulamento de carreiras;

b) Quando o trabalhador tenha acedido ao índice em causa por força de progressão salarial na categoria.

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados nos índices 142 e 149 da categoria de operador de

infra-estruturas será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos no índice 151.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 242 da categoria de especialista III, será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos nos índices 254 e 277.

6 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados nos índices 250 e 265 da categoria de especialista II será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos nos índices 254 e 277, respectivamente.

I.II — Mudança de índice de progressão salarial

1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de índice de progressão salarial ao fim do tempo de permanência mínimo no índice.

2 — Excepção:

a) Nas categorias com sete ou mais índices, a progressão salarial ao penúltimo índice opera-se do seguinte modo:

Com a obtenção de duas classificações globais de EE, nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

Com a obtenção de uma classificação global de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

Sem obtenção de uma classificação global de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 163 da categoria de motorista será permitida a progressão salarial para o índice 172 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 172 da categoria de operador de infra-estruturas será permitida a progressão salarial para o índice 181 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

b) A progressão salarial para o último índice de cada categoria opera-se do seguinte modo:

Com a obtenção de três classificações globais de EE, nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

Com a obtenção de duas classificações globais de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

Com a obtenção de uma classificação global de EE, nos cinco anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 247 das categorias de supervisor de armazém, supervisor de desenho e de assistente de gestão será permitida a progressão salarial para o índice 270 das categorias de técnico de logística, técnico de desenho e de assistente de gestão com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 172 da categoria de escriturário será permitida a progressão salarial para o índice 178 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período.

3 — A obtenção das classificações globais NA e MAE não permite a mudança de índice.

II — Reenquadramento salarial e profissional de trabalhadores das carreiras de especialista, técnico-administrativa, de circulação, de infra-estruturas, de apoio técnico e de apoio geral.

Na data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras profissionais, os trabalhadores serão reenquadrados, em conformidade com as funções efetivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa de correspondência entre as categorias anteriores e as novas, constante do presente anexo I.

1 — O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras profissionais processa-se, de acordo com o faseamento previsto na grelha de transição salarial constante do presente anexo I, até ao dia 1 de Julho de 2008.

2 — O faseamento previsto na grelha de transição salarial reporta-se ao dia 1 de Julho de 2007 e 1 de Julho de 2008.

3 — Quando no novo sistema de carreiras profissionais existam índices correspondentes àqueles em que se encontravam os trabalhadores, serão os trabalhadores reenquadrados nesses índices, com as seguintes consequências quanto à antiguidade no índice:

a) Aos trabalhadores que estavam enquadrados no último índice da sua categoria no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, será considerado um terço do tempo de permanência no índice em que se encontravam enquadrados, contado em dias;

b) Aos trabalhadores que estavam enquadrados em índice que exigia avaliação de desempenho igual ou superior a EE para progredir ao índice seguinte será considerada a antiguidade que detinham no índice em que se encontravam, nas situações em que, ao abrigo do novo sistema de carreiras profissionais, o índice para que transitaram apenas exija avaliação de AF para progredir;

c) Aos restantes trabalhadores enquadrados no presente número será considerada a antiguidade que detinham no anterior sistema de carreiras profissionais e beneficiarão de um bônus máximo de tempo de quatro meses, ou do tempo mínimo necessário para a progressão salarial para o índice seguinte, até ao limite de quatro meses, se for esse o caso.

4 — Quando não exista, no novo sistema de carreiras profissionais, índice igual àquele em que estava enquadrado o trabalhador, o reenquadramento será feito para o índice do novo sistema de carreiras profissionais de valor imediatamente superior, com as seguintes consequências quanto à antiguidade:

a) Aos trabalhadores que estavam enquadrados no último índice da sua categoria no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, será considerado um terço do tempo de permanência no índice em que se encontravam enquadrados, contado em dias;

b) Aos trabalhadores que forem reenquadrados, no novo sistema de carreiras profissionais, em índice de valor superior àquele em que se encontravam, mas de valor inferior àquele para que progrediriam ao abrigo do anterior sistema de carreiras profissionais, será considerada a antiguidade que detinham no índice em que estavam anteriormente enquadrados.

5 — Quando os trabalhadores referidos na alínea b) do n.º 4 da presente cláusula, na data de entrada em vigor do novo sistema de carreiras profissionais, tiverem uma antiguidade no índice em que estavam enquadrados no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais superior a três anos serão reenquadrados no índice de valor imediatamente superior àquele em que se encontravam.

7 — Os trabalhadores com a categoria de motorista que, por força do disposto no n.º 4, forem reenquadrados no índice 136, farão a primeira progressão salarial, após o reenquadramento, para o índice 149.

CAPÍTULO III

I — Normas genéricas para reenquadramento profissional e salarial de trabalhadores da carreira técnica

1 — São estabelecidas quatro categorias profissionais, cujo conteúdo funcional se integra no anexo I:

Técnico júnior;
Técnico;
Técnico especialista;
Técnico sénior.

2 — A cada categoria profissional corresponde um nível de desenvolvimento diferente, associado a uma banda salarial.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente sistema de carreiras profissionais são integrados, a partir da data da sua entrada em vigor, numa categoria profissional, respeitando a seguinte correspondência:

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico III serão integrados na categoria profissional de técnico;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico II serão integrados na categoria profissional de técnico especialista;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico I (N670 e N711 do SC/99) serão integrados na categoria profissional de técnico especialista;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico I (índices superiores N711 do RC/99) serão integrados na categoria profissional de técnico sénior.

4 — Será assegurada a cada trabalhador a progressão salarial imediata de que beneficiaria caso se mantivesse em vigor o SC/99, nas situações em que apenas era exigido AF.

Para tal, manter-se-á a antiguidade que detinha no índice salarial em que estava posicionado na data da entrada em vigor do presente SC, ocorrendo a referida progressão salarial ao final do tempo mínimo de permanência que ali era exigido, salvo se o presente sistema de carreiras profissionais determinar um incremento salarial mais favorável, aferido à data em que tal progressão salarial deva ocorrer.

5 — No momento da entrada em vigor do presente SC, cada trabalhador é integrado na banda salarial correspondente à categoria de integração, nos termos do n.º 3 supra, correspondendo a sua retribuição base a um valor igual ao índice salarial que detém no SC/99, na data da integração, conforme o mapa de índices integrado no presente anexo. Para o efeito, estabelecem-se as seguintes bandas salariais, por categoria:

Categoria	Bandas salariais (euros)
Técnico júnior	De 1 000 a 1 500
Técnico	De 1 350 a 2 350
Técnico especialista	De 2 000 a 3 300
Técnico sénior	De 2 800 a 4 300

II — Progressão salarial e promoção

A evolução profissional processar-se-á considerando a evolução na mesma categoria e banda salarial e ou a promoção para outra categoria profissional.

II.1 — Progressão salarial na categoria profissional

1 — A progressão salarial dentro das bandas salariais respectivas ocorrerá anualmente tendo em conta uma percentagem por mérito a atribuir de acordo com o nível de desempenho anual do trabalhador.

2 — A percentagem por mérito a atribuir anualmente processar-se-á de acordo com os mínimos constantes do quadro publicado no anexo II ao acordo de empresa, considerando o posicionamento do trabalhador na banda salarial respectiva.

3 — Os valores de cada banda salarial, determinantes da percentagem de aumento, sofrerão a actualização decorrente da negociação colectiva e serão publicados no quadro publicado no anexo II ao acordo de empresa.

4 — Para obtenção do incremento salarial anual previsto nos números anteriores e constante do quadro publicado no anexo II ao acordo de empresa o trabalhador deverá obter, no mínimo, notação de AF (adequado à função).

II.2 — Promoção

A promoção para uma categoria profissional diferente requer um capital de experiência acumulado, níveis de proficiência mais elevados nas competências requeridas, bem como o domínio de um leque mais alargado de competências.

1 — Na generalidade, a promoção para uma categoria profissional obedece a requisitos predeterminados, processando-se do modo seguinte:

a) Promoção de técnico júnior para técnico:

Mínimo de três anos de experiência na função (ou função equivalente);

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico;

Aprovação do CA;

Data de efectividade: Abril;

b) Promoção de técnico para técnico especialista:

Mínimo de 10 anos de experiência profissional na função (ou função equivalente);

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico especialista;

Aprovação do CA;

Data de efectividade: Abril;

c) Promoção de técnico especialista para técnico sénior:

Mínimo de 20 anos de experiência profissional na função (ou função equivalente);

Experiência de gestão em mais de uma área funcional;

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico sénior;

Aprovação do CA;

Data de efectividade: Abril.

CAPÍTULO IV

Carreiras e categorias profissionais

Carreiras	Categorias
Técnica	Técnico júnior. Técnico. Técnico especialista. Técnico sénior.
Especialista	Especialista.
Técnico-administrativa	Operador apoio administrativo. Escriturário. Assistente de gestão.
Circulação	Guarda de passagem de nível. Operador de manobras. Operador de circulação. Controlador de circulação. Inspector de circulação.
Infra-estruturas	Operador de infra-estruturas. Encarregado de infra-estruturas. Supervisor de infra-estruturas.
Apoio técnico	Técnico de desenho. Operador de logística. Técnico de logística.
Apoio geral	Auxiliar de apoio geral. Motorista.

Conteúdos funcionais:

Carreira técnica;

Carreira de especialista;

Carreira técnico-administrativa;

Carreira de circulação;

Carreira de infra-estruturas;

Carreira de apoio técnico;

Carreira de apoio geral.

Carreira profissional: técnica.

Categoria profissional: técnico sénior.

Missão — promover a investigação, o desenvolvimento e a actualização do conhecimento da empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade, de forma a contribuir

para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assessorar e assegurar o apoio técnico ao CA e demais órgãos da empresa no desenvolvimento do plano de actividades, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Identificar, investigar os problemas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento e propor as soluções adequadas, transversais à empresa;

Assegurar o acompanhamento e actualização da empresa face ao enquadramento político nacional e comunitário no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Promover o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Promover a inovação tecnológica, actualização sistemática e transmissão do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a investigação e o desenvolvimento de novos sistemas, técnicas e instrumentos de trabalho, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Ministrar formação técnica no âmbito das temáticas, processos de trabalho, sistemas, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento;

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;

Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento.

Carreira profissional: técnica.

Categoria profissional: técnico especialista.

Missão — assegurar o desenvolvimento das actividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objectivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das actividades previstas no plano de actividades ou no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico/accompanhamento aos órgãos da empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento, com o objectivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;

Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à actividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;

Ministrar formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a inovação tecnológica e actualização sistemática do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

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;

Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento.

Carreira profissional: técnica.

Categoria profissional: técnico.

Missão — assegurar o desenvolvimento das actividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objectivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das actividades previstas no plano de actividades no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico e acompanhamento aos órgãos da empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento, com o objectivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;

Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à actividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;

Ministrar formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a inovação tecnológica e actualização sistemática do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

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;

Orientar tecnicamente as actividades e supervisionar funcionalmente os colaboradores no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a concretização das actividades previstas e cumprimento dos objectivos.

Carreira profissional: técnica.

Categoria profissional: técnico júnior.

Missão — desenvolver as actividades de natureza técnica, no âmbito da sua área de especialidade e conhecimento, de acordo com os objectivos do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar os órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar a realização e o controlo das actividades de natureza técnica, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

Desenvolver projectos, estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico à direcção e aos demais órgãos da empresa no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à actividade e de informação estatística ou outra, para reporte à estrutura hierárquica da empresa ou entidades externas e apoio às decisões de gestão;

Analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar a eficiência dos mesmos e contribuir para a rentabilização dos resultados do órgão;

Ministrar formação técnica ou no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade;

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.

Carreira profissional: especialista.

Categoria profissional: especialista.

Missão — desenvolver as actividades de natureza técnica ou de apoio à concretização das mesmas, no âmbito da respectiva especialidade, de acordo com os objectivos do órgão e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para o órgão de enquadramento e para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Assegurar o apoio, a realização e o controlo das actividades de natureza técnica, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

ii) Elaborar, analisar e acompanhar estudos ou projectos, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

iii) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

iv) Assegurar o apoio técnico à direcção e aos demais órgãos da empresa;

v) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à actividade e de informação estatística ou outra, para reporte à estrutura hierárquica da empresa ou entidades externas e apoio às decisões de gestão;

vi) Analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar a eficiência dos mesmos e contribuir para a rentabilização dos resultados do órgão;

vii) Orientar tecnicamente as actividades e supervisionar funcionalmente os colaboradores, de forma a contribuir para a concretização das actividades previstas e cumprimento dos objectivos definidos;

viii) Assegurar a formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à especialidade atribuída;

ix) 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.

Especialidades — circulação, via, sinalização, catenária, baixa tensão, informática, comercial, financeira e outras que a empresa considerar necessárias.

Carreira profissional: técnico-administrativa.

Categoria profissional: assistente de gestão.

Missão — planear, organizar e executar as actividades técnicas de apoio e administrativas, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, e controlar os respectivos 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 do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Planear, executar e controlar as actividades de natureza técnico-administrativa no âmbito da actividade do órgão, de acordo com as orientações superiores, os procedimentos instituídos e os requisitos de qualidade e prazos definidos para a sua execução, de forma a contribuir para o cumprimento dos objectivos definidos;

ii) Assegurar o registo, tratamento, produção e divulgação de informação no âmbito da sua área de intervenção, de forma a contribuir para a qualidade e o reporte de informação;

iii) Recepcionar, registar e classificar os documentos do órgão e garantir a correcta gestão do arquivo, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a actualização, disponibilidade e fácil acesso da informação;

iv) Recepcionar, seleccionar e encaminhar expediente e comunicações, e apoiar os colaboradores relativamente a assuntos da sua actividade, de forma a contribuir para a resolução de problemas, operacionalidade e boa imagem do órgão;

v) Analisar, propor e implementar melhorias nos processos e procedimentos administrativos existentes.

vi) 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.

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

Carreira profissional: técnico-administrativa.

Categoria profissional: escriturário.

Missão — executar as actividades administrativas, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Executar tarefas administrativas relativas à actividade do órgão de acordo com os procedimentos instituídos, as solicitações superiores e os requisitos de qualidade e prazos definidos para a sua execução, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão e para o cumprimento dos seus objectivos;

ii) Assegurar o registo, tratamento e divulgação da informação no âmbito da sua área de actividade de forma a contribuir para a qualidade e o reporte da informação;

iii) Recepcionar, registar e classificar os documentos do órgão e garantir a correcta gestão do arquivo de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a actualização, disponibilidade e fácil acesso da informação;

iv) Recepcionar, seleccionar e encaminhar expediente e comunicações e apoiar os colaboradores relativamente a assuntos da sua actividade, de forma a contribuir para a resolução de problemas, operacionalidade e boa imagem do órgão;

v) 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.

Carreira profissional: técnico-administrativa.

Categoria profissional: operador de apoio administrativo.

Missão — executar as actividades e tarefas de apoio administrativo, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Executar as tarefas de apoio geral à actividade administrativa e técnica dos órgãos, de acordo com as solicitações e em cumprimento dos procedimentos estabelecidos, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão;

ii) Efectuar as deslocações ao exterior para entrega de documentos ou outras solicitações;

iii) Recepcionar, separar, registar e distribuir internamente ou enviar para o exterior o expediente;

iv) Fotocopiar, reproduzir e arquivar documentos;

v) Recepcionar e encaminhar pessoas e chamadas telefónicas;

vi) Pode conduzir viaturas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário;

vii) 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.

Carreira profissional: infra-estruturas.

Categoria profissional: supervisor de infra-estruturas.

Missão — planear, orientar, fiscalizar e assegurar a realização de actividades no âmbito da construção, manutenção, inspecção e monitorização da infra-estrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade das instalações, o cumprimento dos prazos definidos, o adequado estado de conservação e as melhores condições de operacionalidade da infra-estrutura ferroviária.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Propor as intervenções anuais ou pontuais na infra-estrutura, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e operacionalidade;

ii) Assegurar o cumprimento dos programas de trabalhos estabelecidos, orientando tecnicamente as actividades, gerindo e optimizando a afectação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos e dos prazos de execução acordados;

iii) Efectuar a fiscalização dos trabalhos, de acordo com o plano de intervenções estabelecido e as orientações superiores, tendo por base os regulamentos e procedimentos estabelecidos;

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

v) Analisar, investigar e padronizar as anomalias repetitivas verificadas, de forma a estabelecer relações causais e definir, propor e implementar medidas correctivas de melhoria do desempenho da infra-estrutura e ou propostas de alteração às normas e condições de funcionamento;

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

vii) Controlar e comandar a rede de alimentação de energia eléctrica aos comboios;

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

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

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

xi) Representar o dono de obra, no âmbito da fiscalização, nas especialidades em que tenha comprovado conhecimento;

xii) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes no âmbito geral da sua actividade;

xiii) Instruir processos disciplinares no âmbito da autonomia delegada e da sua competência profissional;

xiv) 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;

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

xvi) Ministrando formação nos domínios técnicos das infra-estruturas, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

xvii) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

Especialidades:

Civil;

Via;

Geotecnia;

Construção civil;

Electrotecnia:

Sinalização;

Catenária;

Energia de tracção;

Baixa tensão;

Telecomando da catenária.

Carreira profissional: infra-estruturas.

Categoria profissional: encarregado de infra-estruturas.

Missão — organizar, orientar e assegurar a realização interna e as acções de fiscalização dos trabalhos de construção, manutenção, inspecção e monitorização da infra-estrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade das instalações, o cumprimento dos prazos definidos, o adequado estado de conservação e as melhores condições de operacionalidade da infra-estrutura ferroviária.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Assegurar as intervenções anuais ou pontuais na infra-estrutura, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação da mesma e sua operacionalidade;

ii) Efectuar as actividades de apoio à fiscalização dos trabalhos contratados de forma a contribuir para o adequado estado de conservação e funcionalidade da infra-estrutura, tendo por base os regulamentos e procedimentos estabelecidos;

iii) Assegurar o cumprimento do programa de trabalhos estabelecido, orientando tecnicamente as actividades e gerindo e otimizando a afectação 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;

iv) Controlar e comandar a rede de alimentação de energia eléctrica aos comboios;

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

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

vii) Garantir as acções de vistoria para verificação do estado de conservação dos equipamentos e sistemas;

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

ix) Acompanhar e registar em sistema a informação referente ao estado de disponibilidade da infra-estrutura e acompanhar a evolução das avarias, a resolução das situações anómalas verificadas e reportar essa informação às equipas e órgãos directamente interessados;

x) Representar o dono de obra, no âmbito da fiscalização, nas especialidades em que tenha comprovado conhecimento;

xi) Promover o cumprimento por parte da sua equipa de trabalho 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;

xii) Ministrando formação nos domínios técnicos das infra-estruturas, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

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

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

Especialidades:

Civil:

Via;

Geotecnia;

Construção civil;

Electrotecnia:

Sinalização;

Catenária;

Energia de tracção;

Baixa tensão;

Telecomando da catenária.

Carreira profissional: infra-estruturas.

Categoria profissional: operador de infra-estruturas.

Missão — executar os trabalhos de construção e manutenção da infra-estrutura ferroviária e dos equipamentos, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação da infra-estrutura e para a sua funcionalidade.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Executar as actividades de construção e manutenção da infra-estrutura ferroviária no âmbito da sua especialidade, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e funcionalidade;

ii) Efectuar as actividades de conservação e manutenção dos equipamentos, no âmbito da sua especialidade ou de acordo com as solicitações superiores, garantindo a sua preservação e limpeza, realizando, igualmente, acções de vistoria do estado do material e equipamentos a utilizar;

iii) Operar com máquinas e equipamentos para que haja recebido formação;

iv) 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;

v) Pode requerer a supervisão funcional de pessoas e subactividades da actividade principal, temporariamente e por delegação.

Especialidades:

Civil:

Via;

Geotecnia;

Construção civil;

Electrotecnia:

Sinalização;

Catenária;

Energia de tracção;

Baixa tensão.

Carreira profissional: circulação.

Categoria profissional: inspector de circulação.

Missão — coordenar, supervisionar e assegurar as acções de gestão da circulação na sua área de actuação, de acordo com o plano aprovado e atribuições ou funções delegadas, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado, no respeito pelos procedimentos de trabalho e normas de segurança aplicáveis.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Gerir a circulação e as suas ocorrências, de forma a assegurar as condições de segurança, com o nível de desempenho esperado;

ii) Supervisionar e operar, quando necessário, os sistemas de comando e controlo da circulação, de forma a disponibilizar atempadamente a informação necessária, com o objectivo de garantir o cumprimento do plano de circulação acordado;

iii) Coordenar a actuação dos colaboradores, em função dos desvios pontuais do plano de circulação aprovado, com o objectivo de gerir os conflitos da circulação e minorar as perturbações;

iv) Controlar a pontualidade dos comboios nas estações, identificar as causas dos atrasos ou incidências na circulação, de forma a garantir a informação a transmitir aos operadores e contribuir para a monitorização do desempenho da circulação;

v) Garantir o diálogo com os representantes locais dos operadores, com o objectivo de assegurar a resposta às suas necessidades e as melhores condições de funcionamento para a actividade da circulação;

vi) Coordenar a actividade de segurança da circulação inerente à realização de trabalhos na infra-estrutura, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares;

vii) 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;

viii) Gerir localmente situações anormais e de emergência com impacto na circulação, em concertação com o órgão de comando e controlo da circulação, com o objectivo de repor a circulação, em condições de segurança, no mais curto espaço de tempo;

ix) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e no âmbito geral da actividade ferroviária ou comportamental;

x) Instruir processos disciplinares no âmbito das funções delegadas e da sua competência profissional;

xi) 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 actuação;

xii) Ministrando formação nos domínios técnico/práticos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída, assim como assegurar a formação, sensibilização e esclarecimento dos colaboradores no âmbito da regulamentação e documentação técnica;

xiii) Analisar métodos e processos, no âmbito das competências técnicas, de forma a propor eventuais alterações aos procedimentos, numa óptica de melhoria contínua;

xiv) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

Carreira profissional: circulação.

Categoria profissional: controlador de circulação.

Missão — garantir a execução das operações de comando e controlo da circulação e demais actividades 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 aos operadores.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Efectuar, 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 correcto desempenho e segurança da circulação;

ii) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados, e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas actividades de gestão das infra-estruturas;

iii) Coordenar e executar as actividades ligadas ao comando da circulação, nomeadamente nas cabinas de sinalização da estação e dependências;

iv) Exercer funções de chefe de linha;

v) Chefiar estações principais de complexidade elevada, garantindo a gestão das suas actividades, pessoas e meios;

vi) Assegurar a verificação do bom estado das instalações da estação, detectar eventuais anomalias e promover a sua correcção numa perspectiva de apoio ao cliente e promoção da imagem pública da REFER;

vii) Executar funções do âmbito do operador ferroviário para as quais esteja habilitado;

viii) 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 actividades de comando e controlo da circulação;

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

x) Coordenar a sua equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

Carreira profissional: circulação.

Categoria profissional: operador de circulação.

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

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) 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 o bom desempenho e a segurança da circulação;

ii) Operar em postos de sinalização electromecânicos, eléctricos ou electrónicos;

iii) Coordenar as operações de manobras de comboios e a realização de itinerários nas estações e dependências;

iv) Verificar as condições das instalações da estação garantindo o estado de conservação e limpeza, detectar anomalias e proceder à sua correcção ou alertar para o efeito, por forma a assegurar a segurança e conforto dos clientes e assim contribuir para a boa imagem da REFER;

v) Realizar actividades diversas de apoio ao serviço das estações e dependências, nomeadamente as de manobras,

chefe de comboio e outras contratualizadas com os operadores ferroviários;

vi) Exercer funções de videovigilância e de informação ao público, no âmbito da manutenção da segurança das instalações e da informação a prestar aos clientes;

vii) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados, e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas actividades de gestão das infra-estruturas;

viii) 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 actividades desenvolvidas na estação;

ix) Identificar oportunidades, propor e garantir a implementação de medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;

x) 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.

Categoria profissional: operador de manobras.

Missão — assegurar a realização das operações de apoio à circulação, incluindo o serviço de manobras, de acordo com os procedimentos instituídos e as orientações superiores, assim como outras tarefas de apoio, de forma a contribuir para o bom funcionamento da estação e para as melhores condições da circulação.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Efectuar 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;

ii) Orientar e executar todos os procedimentos relativos a manobras, nomeadamente formação, deformação e engatagem de comboios e imobilização de material circulante e outras contratualizadas com os operadores ferroviários;

iii) Identificar e alertar para a resolução das irregularidades que possam afectar a circulação dos comboios;

iv) Proceder à limpeza das linhas e outras dependências das estações e às operações de manutenção dos equipamentos para que está habilitado, de acordo com as tarefas atribuídas, de forma a contribuir para a conservação e imagem das instalações e serviços;

v) Assegurar as operações de segurança e vigilância no atravessamento de passagens de nível;

vi) 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 actividades de apoio à circulação;

vii) Realizar actividades auxiliares diversas ao serviço das estações.

Carreira profissional: circulação.

Categoria profissional: guarda de passagem de nível.

Missão — controlar a circulação de veículos e peões no atravessamento de passagens de nível de acordo com a regulamentação específica da sua actividade, de forma a contribuir para a segurança e regularidade da circulação.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Garantir os procedimentos de segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível por veículos e peões;
- ii) Efectuar os sinais regulamentares à passagem do comboio;
- iii) Elaborar o registo diário de ocorrências em conformidade com o regulamento;
- iv) Prestar informação relativa a incidentes, avaria ou acidente na passagem de nível ao responsável pela circulação na estação da sua área de actuação;
- v) Esclarecer os utilizadores da passagem de nível sobre as anomalias ou atrasos na circulação dos comboios;
- vi) 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;
- vii) Garantir a limpeza e manutenção das instalações à sua responsabilidade.

Carreira profissional: apoio técnico.

Categoria profissional: técnico de logística.

Missão — assegurar a correcta gestão do armazém e promover a optimização das condições de armazenamento dos materiais e de funcionamento do armazém, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a garantir a qualidade e integridade dos materiais armazenados e o aumento da eficiência da cadeia logística.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria, o colaborador deverá:

- i) Assegurar a recepção, conferência quantitativa e armazenagem dos materiais, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a garantir o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais e a sua qualidade e integridade, bem como a optimização do espaço disponível;
- ii) Realizar as actividades de controlo e fiscalização das actividades externas de recepção, armazenagem e distribuição dos materiais, de forma a assegurar o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais, garantir a qualidade e integridade dos mesmos e a eficiência do processo de expedição;
- iii) Assegurar a realização das actividades de controlo da qualidade dos materiais armazenados;
- iv) Assegurar a preparação dos inventários e garantir a sua fiabilidade, de acordo com os procedimentos definidos, de forma a contribuir para o controlo e gestão da actividade do armazém;
- v) Coordenar os recursos humanos afectos ao armazém, de forma a assegurar o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores;
- vi) Assegurar o processo de eliminação dos materiais obsoletos dispensáveis à actividade da empresa;
- vii) Assegurar a actividade de distribuição e expedição dos materiais requisitados pela empresa, com base nos pedidos efectuados e orientações superiores, de acordo com os parâmetros de qualidade e prazos definidos;
- viii) Participar no desenvolvimento e implementar as medidas de optimização da gestão de materiais na REFER;
- ix) Assegurar o processamento de informação relativa às reservas de materiais e à realização de actividades no âmbito da gestão de armazéns, em sistema informático, de forma a promover a divulgação da informação e contribuir para a eficiência do processo de fornecimento de materiais à empresa;

x) Realizar as actividades de controlo e fiscalização da actividade externa de produção industrial;

xi) Assegurar a fiscalização e controlo da actividade externa de gestão dos resíduos valorizáveis e não valorizáveis que são produzidos pela actividade da empresa;

xii) Supervisionar a separação, pesagem e registo de entrada e saída dos resíduos, de acordo com o regulamento e a legislação em vigor;

xiii) 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;

xiv) Assegurar a manutenção, preservação, limpeza das instalações e equipamentos sob a sua responsabilidade, garantindo as revisões periódicas necessárias e as certificações de qualidade legalmente requeridas;

xv) Identificar oportunidades, propor e implementar medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;

xvi) Ministrando formação nos domínios técnicos da cadeia logística, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída.

Carreira profissional: apoio técnico.

Categoria profissional: operador de logística.

Missão — efectuar as actividades de apoio à recepção e registo, armazenagem e expedição dos materiais, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais e para a sua qualidade e integridade.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Recepcionar, conferir quantitativamente, armazenar e registar os materiais, de acordo com as especificações e procedimentos definidos, de forma a garantir o seu correcto e atempado aprovisionamento, a sua qualidade e integridade e a eficiência do processo de expedição;

ii) Efectuar as operações de carga e descarga dos materiais, operando para o efeito as máquinas de transporte de materiais;

iii) Realizar as actividades e tarefas de preparação do material para expedição, em condições de qualidade e segurança, de acordo com as folhas de preparação de carga e as orientações superiores;

iv) Efectuar a contagem dos materiais em armazém, para fins de inventário e controlo de *stocks*, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos definidos;

v) Sugerir, propor para aprovação e implementar medidas de optimização do espaço e das condições de armazenagem dos materiais no armazém;

vi) Realizar o controlo e fiscalização das actividades externas de recepção, armazenagem e distribuição dos materiais, de forma a assegurar o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais, garantir a qualidade e integridade dos mesmos e a eficiência do processo de distribuição;

vii) 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 suas actividades;

viii) Garantir a limpeza das instalações e manutenção dos equipamentos sob a sua responsabilidade, para que está habilitado, de acordo com as tarefas atribuídas.

Carreira profissional: apoio técnico.

Categoria profissional: técnico de desenho.

Missão — efectuar a recolha de informação e elaborar estudos, desenhos e gráficos, no âmbito da sua actividade, de acordo com os procedimentos instituídos e as orientações superiores, de forma a contribuir para o correcto desenvolvimento, dimensionamento e boa execução dos projectos e para a concretização dos objectivos operacionais do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Efectuar a recolha de dados no terreno ou junto de outros órgãos, de forma a assegurar o conhecimento das condições de desenvolvimento do projecto;

ii) Elaborar os estudos, desenhos e gráficos ou proceder às alterações necessárias, de acordo com as instruções superiores, a informação topográfica e a levantada no terreno, de forma a contribuir para a boa concretização do projecto;

iii) Efectuar as medições dos materiais necessários à aplicação do trabalho e proceder à sua orçamentação, de forma a contribuir para o correcto dimensionamento do projecto e para a sua boa concretização;

iv) Colaborar na definição das condições de aplicação dos materiais em cada uma das especialidades, de acordo com a orientação do técnico responsável, de forma a contribuir para a correcção dos trabalhos;

v) Prestar informações técnicas e esclarecimentos, verificar desenhos e dar apoio a projectistas sobre desenhos e plantas, no âmbito das várias especialidades, de forma a contribuir para a conformidade da execução das obras;

vi) Assegurar as tarefas de constituição, organização e arquivo dos processos, de forma a contribuir para a boa organização do órgão e garantir o acesso e a disponibilidade da informação;

vii) Sugerir, propor para aprovação e implementar medidas de optimização e melhoria dos processos e procedimentos de trabalho;

viii) 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 suas actividades;

ix) Pode coordenar as actividades da área de desenho e orientar os colaboradores no desenvolvimento das actividades;

x) Pode ministrar formação no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída.

Carreira profissional: apoio geral.

Categoria profissional: motorista.

Missão — assegurar o transporte de pessoas, mercadorias ou expediente, dentro dos prazos definidos e nas melhores condições de entrega, de forma a garantir a segurança de pessoas e bens e contribuir para a eficiência e boa imagem da empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Assegurar o transporte de pessoas e bens no contexto de desenvolvimento da respectiva actividade profissional, nas melhores condições de segurança, rapidez e conforto;

ii) Assegurar a limpeza e manutenção do(s) veículo(s) sob a sua responsabilidade;

iii) Efectuar a recolha, transporte e distribuição de expediente, documentação e mercadorias pelos órgãos da empresa ou por entidades externas;

iv) Efectuar a compra e transporte, cargas e descargas de material ou consumíveis e o respectivo acondicionamento, de acordo com as solicitações;

v) Planear a execução das tarefas diárias e definir os circuitos de acordo com as mesmas, de forma a assegurar a maior eficiência na realização da actividade;

vi) 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 suas actividades.

Carreira profissional: apoio geral.

Categoria profissional: auxiliar de apoio geral.

Missão — efectuar actividades diversas de apoio operacional, administrativo ou outras indiferenciadas relativas ao órgão ou equipa de trabalho a que encontrar afecto, de forma a contribuir para a concretização dos seus objectivos e para o seu correcto funcionamento e operacionalidade.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Efectuar ou apoiar cargas e descargas de materiais para apoio às actividades;

ii) Recepcionar, conferir e armazenar materiais, de acordo com os procedimentos definidos, para apoio às actividades;

iii) Conduzir e manobrar viaturas e máquinas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário;

iv) Efectuar a preparação do terreno, instalações, materiais e equipamentos e peças, proceder à sua manutenção, limpeza e lubrificação, para apoio às actividades;

v) Efectuar as deslocações ao exterior para entregas de documentos, material ou outras solicitações;

vi) Executar tarefas administrativas simples ou outras de carácter elementar;

vii) 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 suas actividades.

CAPÍTULO V

Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

Categoria anterior	Categoria nova
--------------------	----------------

Carreira de circulação

Guarda de passagem de nível.	Guarda de passagem de nível.
Operador de manobras	Operador de manobras.
Operador de circulação	Operador de circulação.
Controlador de circulação	Controlador de circulação.
Inspector de circulação	Inspector de circulação.

Carreira de infra-estruturas

Operador de infra-estruturas	} Operador de infra-estruturas.
Operador de via	
Encarregado de infra-estruturas	} Encarregado de infra-estruturas.
Encarregado de via	
Supervisor de infra-estruturas	} Supervisor de infra-estruturas.
Supervisor de via	

Categoria anterior	Categoria nova
Carreira de apoio técnico	
Desenhador II	Técnico de desenho. Operador de logística. Técnico de logística.
Desenhador I	
Supervisor de desenho	
Operador de armazém	
Supervisor de armazém	
Carreira de apoio geral	
Auxiliar operacional	Auxiliar de apoio geral.
Motorista	Motorista.
Carreira técnico-administrativa	
Operador administrativo	Operador de apoio administrativo.
Escrivão	Escrivão.
Assistente de gestão	Assistente de gestão.
Carreira de especialista	
Topógrafo	Especialista.
Especialista III	
Especialista II	
Especialista I	
Carreira técnica	
Técnico III	Técnico.
Técnico II	Técnico especialista.
Técnico I	Técnico especialista. Técnico sénior.

Grelha salarial

CARREIRA DE CIRCULAÇÃO										
Guarda de Passagem de Nível	104	106	109	112						
Operador de Manobras	128	132	136	139	145	151	158	165		
Operador de Circulação	142	151	158	165	172	181	192			
Controlador de Circulação	158	165	172	181	192	202	212	220	231	242
Inspector de Circulação	238	254	277	306	341	373	403	421		
CARREIRA DE INFRA-ESTRUTURAS										
Operador de Infra-estruturas	142	151	158	165	172	181	192			
Encarregado de Infra-estruturas	165	172	181	192	202	212	220	231	242	
Supervisor de Infra-estruturas	238	254	277	306	341	373	403	421		
CARREIRA DE APOIO TÉCNICO										
Técnico de Desenho	165	178	192	206	220	238	254	270		
Operador de Logística	132	136	142	149	158	165				
Técnico de Logística	192	206	220	238	254	270				
CARREIRA DE APOIO GERAL										
Auxiliar de Apoio Geral	115	117	119	122						
Motorista	136	142	149	158	165	172	178			
CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA										
Operador Apoio Administrativo	115	119	124	128	132	136	139	145		
Escrivão	142	149	158	165	172	178				
Assistente de Gestão	158	165	172	181	192	202	212	220	238	254
CARREIRA DE ESPECIALISTA										
Especialista	181	198	220	238	254	277	306	341	373	403
									421	443

Grelha de transição salarial

Carreira de circulação	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanência no índice SC/99	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
Guarda de passagem de nível	102	104		Não	Não	Não.
	104	104		Sim	Não	Não.
	106	106		Não	Não	Sim.
Operador de manobras	122	128		Não	Não	Não.
	128	128		Sim	Sim	Não.
	132	132		Sim	Sim	Não.
	136	136		Sim	Sim	Não.
	139	139		Sim	Não	Não.
Operador de circulação	145	145		Não	Não	Sim.
	136	142		Não	Não	Não.
	142	142		Sim	Sim	Não.
	147	151		Sim	Não	Não.
	152	158		Não	Não	Não.
Controlador de circulação	158	158		Sim	Não	Não.
	162	165		Não	Não	Sim.
	142	158	149	Não	Não	Não.
	149	158		Não	Não	Não.
	158	158		Sim	Sim	Não.
Inspector de circulação	165	165		Sim	Sim	Não.
	172	172		Sim	Sim	Não.
	181	181		Sim	Sim	Não.
	192	192		Sim	Sim	Não.
	202	202		Sim	Não	Não.
	212	212		Não	Não	Sim.
	215	238		Não	Não	Não.
238	238		Sim	Sim	Não.	
254	254		Sim	Sim	Não.	
277	277		Sim	Sim	Não.	
296	306		Sim	Não	Não.	
341	341		Não	Não	Sim.	

Carreira de infra-estruturas	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanência no índice SC/99	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
Operador de infra-estruturas (via SC/99)	122	142	128	Não	Não	Não.
	128	142	136	Não	Não	Não.
	136	142		Sim	Não	Não.
	145	151		Não	Não	Não.
	151	151		Sim	Não	Não.
	158	158		Não	Não	Sim.
Operador de infra-estruturas	142	142		Sim	Sim	Não.
	149	151		Sim	Não	Não.
	158	158		Sim	Sim	Não.
	165	165		Sim	Sim	Não.
	172	172		Sim	Não	Não.
	178	181		Não	Não	Sim.
Encarregado de infra-estruturas (via SC/99)	151	165	158	Não	Não	Não.
	158	165		Não	Não	Não.
	162	165		Sim	Não	Não.
	170	172		Sim	Não	Não.
	178	181		Não	Não	Sim.
	Encarregado de infra-estruturas	172	172		Sim	Sim
181		181		Sim	Sim	Não.
192		192		Sim	Sim	Não.
202		202		Sim	Não	Não.
212		212		Não	Não	Sim.
Supervisor de infra-estruturas (via SC/99)		192	238	206	Não	Não
	206	238	220	Não	Não	Não.
	220	238		Não	Não	Não.
	238	238		Sim	Sim	Não.
	247	254		Sim	Não	Não.
	263	277		Não	Não	Sim.
Supervisor de infra-estruturas	215	238		Não	Não	Não.
	238	238		Sim	Sim	Não.
	254	254		Sim	Sim	Não.
	277	277		Sim	Sim	Não.
	296	306		Sim	Não	Não.
	341	341		Não	Não	Sim.

Carreira de apoio técnico	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanência no índice SC/99	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
(Desenhador I SC/99) Técnico de desenho	142	165	149	Não	Não	Não.
	149	165	158	Não	Não	Não.
	158	165		Não	Não	Não.
	165	165		Sim	Sim	Não.
	172	178		Sim	Não	Não.
	172	178		Não	Não	Não.
	178	178		Não	Não	Sim.
	181	192		Não	Não	Não.
	192	192		Sim	Sim	Não.
	202	206		Sim	Não	Não.
	206	206		Sim	Sim	Não.
	212	220		Não	Não	Sim.
	220	220		Sim	Sim	Não.
	238	238		Sim	Sim	Não.
	247	254		Sim	Não	Não.
	263	270		Não	Não	Sim.
Operador de logística	132	132		Sim	Sim	Não.
	136	136		Sim	Sim	Não.
	142	142		Sim	Sim	Não.
	147	149		Sim	Não	Não.
	152	158		Não	Não	Não.
	158	158		Não	Não	Sim.

Carreira de apoio técnico	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanência no índice SC/99	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
Técnico de logística	192 206 220 238 247 259	192 206 220 238 254 270		Sim	Sim	Não. Não. Não. Não. Não. Sim.

Carreira de apoio geral	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanência no índice SC/99	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
Auxiliar de apoio geral	115 117 119	115 117 119		Sim	Sim	Não. Não. Sim.
Motorista	132 136 145 154 163 172	136 136 149 158 165 172		Não	Não	Não. Não. Não. Não. Não. Sim.

Carreira técnico-administrativa	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanência no índice SC/99	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
Operador apoio administrativo	115 119 124 128 132 136	115 119 124 128 132 136		Sim	Sim	Não. Não. Não. Não. Não. Sim.
Escriturário	142 149 158 165 172 178	142 149 158 165 172 178		Sim	Sim	Não. Não. Não. Não. Não. Sim.
Assistente de gestão	172 181 192 202 212 220 238 247 263	172 181 192 202 212 220 238 254 270		Sim	Sim	Não. Não. Não. Não. Não. Não. Não. Não. Sim.

Carreira de especialista	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
	192 198 206 212 220 231	238 238 238 238 238 238	206 212 220 220	Não	Não	Não. Não. Não. Não. Não. Não.

Carreira de especialista	Índice SC/99	Índice a transitar	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Índice intermédio de Julho de 2007 a Julho de 2008	Bónus de tempo para progressão salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanência no índice do SC/99
Especialista (Topógrafo SC/99)	238	238	296	Sim	Sim	Não.
	242	254		Não	Não	Não.
	250	254		Sim	Não	Não.
	251	254		Sim	Não	Não.
	265	277		Não	Não	Sim.
	265	277		Sim	Não	Não.
	280	306		Não	Não	Não.
	296	306		Sim	Não	Não.
	317	341		Não	Não	Não.
	341	341		Sim	Sim	Não.
	351	373		Não	Não	Não.
	373	373		Sim	Não	Não.
	393	403		Não	Não	Não.
	403	403		Não	Não	Sim.

ANEXO II

Bandas salariais

Remuneração Base Técnico Júnior	1052,67€	1421,11€	1579,01€
	5,00%		2,50%
Remuneração Base Técnico	1421,11€	2096,59€	2456,74€
	4,00%		2,00%
Remuneração Base Técnico Especialista	2096,59€	2919,79€	3434,29€
	2,50%		1,25%
Remuneração Base Técnico Sénior	2919,79€		4468,95€
		CA	

ANEXO III

Tabela de índices

Índice	Valor (euros)
N104.....	519,20
N106.....	528,60
N109.....	543,12
N112.....	557,65
N115.....	570,83
N117.....	580,21
N119.....	589,60
N122.....	603,67
N124.....	613,05
N128.....	631,84
N132.....	650,61
N136.....	669,62
N139.....	684,04
N142.....	698,46
N145.....	712,89
N149.....	732,10
N151.....	741,71
N158.....	775,36
N165.....	808,98
N172.....	842,62
N178.....	871,44
N181.....	885,87
N192.....	938,74
N198.....	967,56
N202.....	986,78
N206.....	1 006,01
N212.....	1 034,84
N220.....	1 072,23
N231.....	1 125,60

Índice	Valor (euros)
N238.....	1 159,70
N242.....	1 161,77
N254.....	1 219,37
N270.....	1 296,18
N277.....	1 329,77
N296.....	1 420,98
N306.....	1 468,98
N341.....	1 636,99
N373.....	1 787,13
N403.....	1 929,72
N421.....	2 014,19
N443.....	2 117,42

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:

Luís Filipe Melo e Sousa Pardal, presidente do conselho de administração da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., nomeados pela resolução n.º 69/2005 (2.ª série), de 26 de Outubro, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho, nos termos da alínea *m*) do artigo 6.º, n.º 2, dos Estatutos da REFER, E. P., publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de Abril, e vinculando a empresa nos termos do artigo 9.º do Estatutos supra-referidos.

Romeu Costa Reis, vogal do conselho de administração da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., nomeados pela resolução n.º 69/2005 (2.ª série), de 26 de Outubro, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho, nos termos da alínea *m*) do artigo 6.º, n.º 2, dos Estatutos da REFER, E. P., publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de Abril, e vinculando a empresa nos termos do artigo 9.º do Estatutos supra-referidos.

Pelo SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, mandatário.

Manuel Alexandre Costa da Cruz, mandatário.

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

Francisco Fortunato, dirigente.
Cipriano de Almeida Soares, dirigente.

Pelo SINFA — Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins:

Fernando Manuel Cabrita Silvestre, representante.
Manuel Flores Sabino, representante.

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

Alberto Gameiro Jorge, dirigente.
Jorge Manuel Oliveira Coelho, dirigente.

Pelo SINFESSE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços:

Martinho António Cordeiro Neves de Andrade, presidente da direcção.
Silva Godinho, secretário da direcção.

Pelo SNTVFP — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas:

António Fernando Guedes de Almeida, dirigente.
Alfredo Manuel Dinis Costa Gonçalves, dirigente.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Antunes Gonçalves, membro da direcção nacional.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, mandatário.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos:

António Branco Angelino, presidente.
José Estevão Cipriano Pereira, vice-presidente.

Pelo SE — Sindicato dos Economistas:

Ana Paula Gomes Pereira Miranda, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Alfredo Manuel da Silva Rocha, mandatário.

Pela ASCEF — Associação Sindical das Chefias Inter-médias de Exploração Ferroviária:

José João Ribeiro Bacelar, membro da direcção.
Rui Manuel da Silva Veríssimo, membro da direcção.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros:

José de Lima Barbosa, representante.
Joaquim Vieira Soares, representante.

Pelo SIOFA — Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins:

José António Neves Assunção, presidente.
Pedro Manuel Alves Pereira, primeiro-secretário.

Pelo STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários:

Paulo Jorge Girão Batista, dirigente.
Augusto Castro Vasconcelos, dirigente.
Manuel António Pinto Queirós, dirigente.

Depositado em 30 de Dezembro de 2010, a fl. 96 do livro n.º 11, com o n.º 235/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Deliberação da comissão paritária.

A comissão paritária, criada ao abrigo da clausula 46.ª do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, reuniu na sua sede no dia 12 de Novembro e depois de analisar o pedido se é ou não devida a acumulação de subsídio de turno com o subsídio nocturno na sua missão de interpretar e integrar lacunas, deliberou por unanimidade o seguinte:

«O subsídio de turno e o subsídio nocturno não são acumuláveis.»

Porto, 12 de Novembro de 2010.

Pela Comissão Negociadora Patronal:

Rosa Ivone Martins Nunes.
Luís Miguel Jesus Soares de Almeida.
Dr.ª Maria Antónia Cadillon.

Pela Comissão Negociadora Sindical:

José Luís Alves Portela.
Dr.ª Cândida Portela.
Maria Emília Tavares Martins.
Joaquim Jorge Margarido.

Depositado em 5 de Janeiro de 2011, a fl. 97 do livro n.º 11, com o n.º 1/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.