

I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	582,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador (a)	581,00 €
L	Auxiliar de armazém	580,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 12 de abril de 2018.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

Jorge Bastos Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 135/2018, 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 MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por acordo de empresa ou AE, abrange por um lado a MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA, que tem por atividade principal o transporte de mercadorias por caminho de ferro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como àqueles que, nos termos legais, venham a ser abrangidos.

2- O presente AE, com aplicação em todo o território nacional e respetivas ligações ferroviárias fronteiriças, abrange um empregador e cerca de 540 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Anexos

Constituem anexos ao AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

Anexo I - Enquadramento de categorias profissionais e funções;

Anexo II - Progressão profissional;

Anexo III - Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais;

Anexo IV - Integração profissional.

Cláusula 3.ª

Vigência do AE

1- Este AE entra em vigor no primeiro dia do quarto mês seguinte ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado, mas não antes do primeiro dia do mês de julho do ano de 2018.

2- O período de vigência do AE é de 36 meses, sem prejuízo do número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, o seu período de vigência mínimo é de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

Cláusula 4.ª

Revisão e denúncia do AE

Às matérias de revisão e de denúncia do AE aplicam-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 5.ª

Definições

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Pessoal circulante - o trabalhador cuja atividade principal é desenvolvida a bordo do material motor.

b) Pessoal fixo - o trabalhador que não desenvolve, a título de atividade principal, a atividade referida na alínea precedente.

Cláusula 6.ª

Duração do período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para os trabalhadores da categoria profissional de assistente de produção; assistente de material; assistente comercial; assistente informático e assistente administrativo;

b) 180 dias para os trabalhadores não abrangidos pelas alíneas a) e c);

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargo de direção ou de quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- O período experimental pode ser excluído ou a sua duração reduzida por acordo escrito entre as partes.

4- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes às atividades para que se encontram contratados, devendo o empregador classificá-los nas adequadas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A empresa poderá utilizar outras designações profissionais, sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no anexo referido no número anterior.

3- A progressão profissional far-se-á de acordo com as regras previstas no anexo II.

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárqui-

cos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

A empresa promoverá, nos termos da lei, a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 12.^a

Trabalhador estudante

Numa perspetiva de formação integral, a empresa concede a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes, nos termos da lei, as facilidades necessárias para a frequência de cursos.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos e, ainda, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador se encontra afeto e no qual, em regra, exerce a atividade, sem prejuízo de ao trabalhador ser indicado pela empresa o local de início e de termo do período de trabalho.

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 15.^a

Transferências

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do local de trabalho onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à

compensação legalmente prevista.

5- No caso de extinção do posto de trabalho o trabalhador terá direito a retomar o posto de trabalho se este vier a ser reestabelecido.

6- O trabalhador pode, a seu interesse, efetuar pedidos de transferência que serão atendidos preferencialmente no preenchimento de vagas declaradas abertas pela empresa, sem a aplicação do previsto nos números anteriores.

Cláusula 16.^a

Início e/ou termo do período de trabalho

1- O início e/ou o termo do período de trabalho pode ocorrer no estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto ou fora deste.

2- Quando o início ou o termo do período de trabalho ocorra fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, o transporte entre o estabelecimento de afetação e o local de início e/ou termo do período de trabalho é indicado e custeado pela empresa.

3- Nos casos em que o início ou o termo do período de trabalho se verifique fora do estabelecimento ao qual o trabalhador se encontra afeto, implicando repouso, o local e respetivo transporte são indicados e custeados pela empresa.

4- Não pode haver repousos consecutivos fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, salvo quando em formação ou em situações a acordar pelas partes.

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de menor duração praticados à data de entrada em vigor do presente AE, que se manterão em relação aos trabalhadores àquela data abrangidos.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início sendo contabilizado no dia de calendário em que se inicia.

4- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0 horas de domingo e as 24 horas do sábado seguinte.

Cláusula 18.^a

Horários de trabalho

A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

a) Horário fixo;

b) Horário flexível;

c) Horário por turnos;

d) Horário por escala.

Cláusula 19.^a

Horário fixo

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e do intervalo de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O cômputo do tempo de serviço prestado será obtido por correspondência ao período normal de trabalho semanal.

3- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a compensação, se for positivo, e equiparado ao regime de faltas se for negativo.

4- Só é considerado trabalho suplementar o que for prestado por expressa solicitação da empresa.

Cláusula 21.^a

Horário por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente ou naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo.

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 manifestadas pelos trabalhadores.

3- Os turnos constam em escala de turnos na qual se indica, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário bem como o intervalo de descanso.

4- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efetuada periodicamente após o dia de descanso semanal.

5- Por acordo prévio entre o trabalhador interessado e a empresa poderá efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

6- Caso se verifique a publicação de uma nova escala de turnos esta deverá ser afixada com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes deverão ser afixadas com uma antecedência mínima de sete dias.

7- A afetação à nova escala de turnos deverá ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 48 horas de antecedência e as alterações subsequentes deverão ser dadas a conhecer até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

8- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala de turnos o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

Cláusula 22.^a

Horário por escala

1- Sempre que o exija a natureza da atividade exercida, o

horário de trabalho poderá constar de escala de serviços.

2- Entende-se por escala de serviços os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3- Na escala de serviços, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário, deverá constar a indicação do serviço, do local de entrada, do local de saída, do descanso diário, do intervalo de descanso e dos descansos semanais.

4- O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis horas, nem superior a dez horas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho e quarenta horas semanais, aferido por períodos de referência de 12 semanas.

5- Apenas para efeito de determinação da média fixada no número anterior, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas pelo tempo correspondente ao período normal de trabalho (oito horas).

6- Por necessidade de serviço serão previstos na escala de serviços períodos sem indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo ser estas comunicadas ao trabalhador até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

7- Na escala de serviços não pode haver dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário.

8- No estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeito não se pode verificar o início ou o termo do período normal de trabalho diário entre as 2 horas e as 5 horas, inclusive, salvo por situações de atraso de circulações, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham o início ou o termo dentro do referido período.

9- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

10- Caso se verifique a publicação de um novo plano base de trabalho este deverá ser afixado com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes deverão ser afixadas com uma antecedência mínima de sete dias.

11- A afetação ao novo plano base de trabalho deverá ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 48 horas de antecedência e as alterações subsequentes deverão ser dadas a conhecer até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no regime legal aplicável, bem como outros trabalhadores sempre que as necessidades de serviço assim o exijam.

2- As partes podem acordar em qualquer das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei.

Cláusula 24.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, não computado como tempo de trabalho, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, que será previsto no horário de trabalho de forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas de serviço consecutivo.

2- Nos casos em que a escala preveja períodos normais de trabalho diário de duração até seis horas poderá não haver lugar à previsão de intervalo de descanso.

3- O pessoal circulante que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, terá um intervalo de descanso com a duração de 45 minutos que contará como tempo de trabalho efetivo.

4- O pessoal fixo que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, terá um intervalo de descanso com a duração de 30 minutos que contará como tempo de trabalho efetivo.

5- Por motivos imprevistos, designadamente acidente, interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas.

a) O intervalo de descanso poderá não ser concedido, total ou parcialmente, no período inicialmente previsto, sendo o mesmo gozado até ao final do respetivo período de trabalho.

b) Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido até ao final do período de trabalho, o período não concedido será retribuído como trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Descanso diário

1- Considera-se descanso diário o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos haverá um descanso diário mínimo de doze horas, salvo o disposto no número seguinte.

3- O descanso diário mínimo fora do estabelecimento ao qual o trabalhador se encontra afeto é de onze horas.

Cláusula 26.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece no local de trabalho sem serviço previamente definido enquanto aguarda a necessidade de o prestar por indicação da empresa.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que o trabalhador permaneça na situação de reserva.

Cláusula 27.^a

Trabalho de emergência

1- Considera-se trabalho de emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE, salvo quanto ao disposto nos

números seguintes.

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

3- Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim da situação de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de descanso diário, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho tal como este é definido no presente acordo.

2- Atenta a especificidade do transporte ferroviário de mercadorias a prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador o solicite e seja dispensado de o prestar.

3- O recurso a horas suplementares não pode ser superior a duas horas num período normal de trabalho diário nem superior a 10 horas numa semana de trabalho, totalizando no máximo 200 horas por ano, salvo situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.

4- Para efeito do cômputo das horas suplementares para o pessoal que labora em horário por escala, deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho (oito horas) num período de referência de 12 semanas.

Cláusula 30.^a

Horas de viagem

1- As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário.

2- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for indicado, e o início do seu período normal de trabalho diário é considerado horas de viagem. Do mesmo modo é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para descanso diário, no estabelecimento

ao qual o trabalhador se encontra afeto ou fora deste, ou para 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 descanso diário for superior a onze horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de descanso diário.

4- Se as horas de viagem afetarem o descanso diário mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de descanso diário.

5- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte 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 frações de quilómetro.

6- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, com início às 0 horas, os quais devem, em princípio, ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos correspondentes ao descanso diário, sendo que a sua duração total não pode ser inferior a doze horas.

3- Quando os períodos de descanso semanal coincidirem com o domingo e o sábado na mesma semana de calendário, considera-se o domingo como período de descanso obrigatório e o sábado como período de descanso complementar.

4- Quando os períodos de descanso semanal não coincidam com o domingo e o sábado da mesma semana de calendário, considera-se o primeiro período de descanso como sendo o descanso complementar e o outro como sendo o descanso obrigatório.

5- O pessoal circulante não pode iniciar o primeiro período normal de trabalho diário antes das 6 horas após o descanso semanal.

6- Para o pessoal fixo o início do primeiro período normal de trabalho diário antes das 6 horas após o descanso semanal, apenas pode ocorrer no máximo de 4 vezes em cada período de 12 semanas, os quais devem ser previstos com uma antecedência mínima de sete dias.

7- A escala será organizada de modo a que, em cada período de oito semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e domingo.

8- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

9- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente,

interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal e os feriados podem iniciar-se depois das 0 horas.

10- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição hora (RH), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em período de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

Cláusula 32.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro e os dias 1, 8 e 25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal correspondente.

3- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o que corresponde ao concelho do seu local de trabalho.

4- O trabalhador que, por motivo de serviço, não possa ser dispensado nos feriados obrigatórios fica sujeito ao regime previsto nas cláusulas 33.^a e 53.^a

5- Quando o feriado coincidir com o dia de descanso semanal não gozado, a compensação faz-se considerando apenas o descanso não gozado.

Cláusula 33.^a

Compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período normal de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar dentro dessa semana ou da semana seguinte.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado pode conferir ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre ou nas três semanas seguintes.

4- Quando, por razões ou circunstâncias excecionais ou ainda em casos de força maior, não se verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto no número 2 da cláusula 53.^a

Cláusula 34.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de 25 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente, em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e na contratação a termo.

2- Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo se outro for o regime resultante da lei.

4- A duração das férias prevista no número 1 poderá, por acordo escrito entre as partes, ser reduzida de até 3 dias úteis de férias.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias - 12 dias úteis - a gozar consecutivamente, deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa não poderá impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o disposto no número 8.

3- O mapa de férias deverá ser elaborado e afixado pela empresa nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozarem as férias simultaneamente.

5- Para assegurar a laboração contínua e permitir a distribuição dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa, nos termos do número seguinte, a empresa poderá implementar o sistema de marcação do período mínimo de férias subdividido nos 10 períodos seguintes:

- a) Período 1 - com início a 2 de maio;
- b) Período 2 - com início a 20 de maio;
- c) Período 3 - com início a 7 de junho;
- d) Período 4 - com início a 25 de junho;
- e) Período 5 - com início a 13 de julho;
- f) Período 6 - com início a 1 de agosto;
- g) Período 7 - com início a 19 de agosto;
- h) Período 8 - com início a 6 de setembro;
- i) Período 9 - com início a 24 de setembro e
- j) Período 10 - com início a 12 de outubro.

6- Para cumprimento do número anterior fica convencionada a seguinte sequência dos períodos de férias a atribuir: período 1; período 5; período 7; período 3; período 10; período 6; período 2; período 8; período 4 e período 9.

7- Os restantes dias, para além do período mínimo de férias, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8- Para assegurar a laboração contínua e para os dias de férias que a 30 de setembro o trabalhador não tenha gozado nem fixado, a empresa fixará para novembro e dezembro os dias de férias remanescentes, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro.

Cláusula 36.^a

Gozo e cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que, comprovadamente, este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 37.^a

Alteração de férias

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de pelo menos 10 dias de férias.

3- O gozo das férias não se inicia, ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa a comprovar o impedimento, devendo o gozo das férias ter lugar após o termo do impedimento, na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, por doença ou outro facto que não lhe seja imputável e desde que haja comunicação do mesmo à empresa, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 39.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso

a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pela empresa;

j) A que por lei e nos termos da mesma seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 40.^a

Dispensa autorizada

1- O trabalhador tem direito a ser dispensado do serviço por um período normal de trabalho diário a gozar em cada quadrimestre.

2- O gozo da dispensa no último quadrimestre não poderá ocorrer no mês de dezembro.

3- A marcação do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efectuada com uma antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 41.^a

Comunicação de ausência

1- A ausência ao trabalho deve ser comunicada pelo trabalhador ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral deve ser comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- A falta justificada não determina a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ainda que justificadas determinam a perda de retribuição

as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão e subcomissões de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;

e) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- No caso em que a falta determine perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por acordo com a empresa, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias, ou a correspondente proporção nos termos legalmente previstos.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados em cada ano civil;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1- Nos termos da lei a empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período da licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 45.^a

Retribuição

Para efeito deste AE, considera-se:

a) Retribuição mensal (RM) - O montante corresponden-

te à retribuição base indiciária devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o índice de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do valor da retribuição específica por isenção de horário de trabalho ou do valor do subsídio de turno ou de escala, enquanto se verificarem as respetivas condições de atribuição, conforme os casos.

b) **Retribuição horária (RH)** - O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

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

Sendo:

N - Período normal de trabalho semanal

c) **Retribuição variável (RV)** - A retribuição variável é constituída pelo somatório dos valores de cada prestação variável, que seja contrapartida do modo específico da execução do trabalho e nos termos da lei considerado como retribuição regular e periódica, devida em pelo menos 11 meses no ano civil imediatamente anterior, sendo calculada da seguinte forma:

$$RV = \frac{TN + TS + PCo + Pp}{12}$$

Sendo:

TN - Trabalho noturno;

TS - Trabalho suplementar incluindo em dia de descanso ou feriado;

PCo - Prémio de condução;

Pp - Prémio de produção;

em que TN; TS; PCo ou Pp > 0 desde que devido pelo menos 11 meses por ano.

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço efetivo.

2- Cada diuturnidade tem o valor previsto no anexo III.

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

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês da admissão.

Cláusula 47.^a

Retribuição específica por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição específica prevista na lei para a modalidade que se lhe aplica.

Cláusula 48.^a

Subsídio de turno

1- O trabalhador sujeito a horários de trabalho organizados por turnos previstos na cláusula 21.^a, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, nos termos das alíneas seguintes e cujos valores se encontram previstos no anexo III, designadamente:

a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:

I) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

i) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

2- O subsídio mensal a atribuir nos termos do número anterior não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos cessa a atribuição do respetivo subsídio.

Cláusula 49.^a

Subsídio de escala

1- O trabalhador sujeito a horário de trabalho organizado por escala de serviços, previsto na cláusula 22.^a, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, cujo valor se encontra previsto no anexo III, o qual não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escala de serviços cessa a atribuição do respetivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Regime de absorção

Sempre que, por necessidade de serviço, o trabalhador cesse a laboração em regime de isenção de horário de trabalho ou de horário por turnos ou de horário por escala, e tenha completado cinco anos consecutivos de efetiva prestação de trabalho nesse regime, terá direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal (RM) que auferiria e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

Cláusula 51.^a

Pagamento de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 28.^a

Cláusula 52.^a

Pagamento de trabalho suplementar

1- Salvo o disposto no número seguinte, o trabalho suplementar é pago a 150 % da respetiva retribuição horária (RH), diurna ou noturna, conforme o caso.

2- O trabalho suplementar apurado nos termos do cômputo definido no número 4 da cláusula 29.^a é pago a 150 % da respetiva retribuição horária.

Cláusula 53.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, verificando-se o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 33.^a, o trabalhador terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 33.^a, o trabalhador terá direito ao pagamento de 175 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

3- Caso o tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado exceda as 8 horas, esse tempo será retribuído a 175 % do valor da retribuição horária (RH) por cada hora ou fração de trabalho prestado.

Cláusula 54.^a

Retribuição por afetação do descanso diário

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo do descanso diário consagrado na cláusula 25.^a, as horas de descanso diário não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas a 200 % da respetiva retribuição horária (RH).

2- O pagamento das horas do descanso diário não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho de emergência

O trabalho efetuado em situação de emergência prevista na cláusula 27.^a é retribuído, por cada hora ou fração de trabalho prestado, a 200 % da respetiva retribuição horária (RH) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 56.^a

Retribuição de horas de viagem

1- As horas de viagem são retribuídas de acordo com o valor da retribuição horária (RH) sem qualquer adicional.

2- As horas de viagem em situação de emergência serão retribuídas, por cada hora ou fração de tempo, a 200 % da respetiva retribuição horária (RH) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 57.^a

Ajudas de custo

1- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função implicar repouso fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, o trabalhador tem direito, por cada repouso, a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de repouso até doze horas;
b) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;

c) Por período de repouso superior a dezoito horas.

2- Quando ao serviço não decorrente do exercício normal da função ou em formação e por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da área geográfica do estabelecimento a que se encontra afeto, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, não cumulável com a ajuda de custo prevista no número anterior, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto com duração até doze horas;

b) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto com duração superior a doze horas;

c) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto que implique repouso.

3- O pessoal fixo que preste serviço decorrente do exercício normal da função fora da área geográfica do estabelecimento a que se encontra afeto ou, sempre que o seu período normal de trabalho diário inclua o gozo do intervalo de descanso fora do estabelecimento a que se encontra afeto, tem direito a uma ajuda de custo por cada período de trabalho no montante fixado no anexo III, não cumulável com as ajudas de custo previstas nos números anteriores.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, considera-se área geográfica a concentração de atividades ferroviárias da empresa onde o trabalhador, normalmente, presta o seu trabalho até ao limite máximo de 10 Km de raio com centro no estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto. No que respeita às áreas da Grande Lisboa e do Grande Porto considera-se a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:

- Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures;
- Porto, Gaia, Matosinhos e Ermesinde.

5- Considera-se exercício normal da função o desempenho das funções respetivas definidas no anexo I.

6- O regime de ajudas de custo referente a deslocações ao estrangeiro, para além da estação fronteiriça da rede ferroviária estrangeira, constará de regulamentação interna.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito ao abono de um subsídio de refeição no valor previsto no anexo III, por cada período de prestação efetiva de trabalho de pelo menos 6 horas.

Cláusula 59.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, de valor igual ao da sua retribuição mensal (RM) acrescida da retribuição variável (RV).

2- O trabalhador tem direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal (RM) acrescido da retribuição variável (RV), sem prejuízo do disposto na lei em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, ou contratação a termo.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês anterior ao do início do período mínimo de férias, salvo se, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, se convencionar o seu pagamento mensal em duodécimos.

4- Quando a duração das férias previstas no número 1 da cláusula 34.^a seja reduzida de até 3 dias úteis de férias, o trabalhador terá ainda direito ao pagamento do valor correspondente aos dias de férias que não sejam gozados, determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (RH) e o período normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição mensal (RM), que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador o subsídio de Natal será pago mensalmente em duodécimos.

3- No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

4- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 61.^a

Compensação da dispensa autorizada

1- Por cada dispensa autorizada prevista na cláusula 40.^a não gozada, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma compensação no valor correspondente ao determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (RH) e o período normal de trabalho.

2- A compensação prevista no número anterior será paga no mês de dezembro do ano a que respeitam as dispensas.

Cláusula 62.^a

Prémio de condução

1. Ao trabalhador do ramo tração, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, será pago um prémio de condução por cada período completo de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCo = \frac{RH \times Ir}{226} + ic + \frac{2,5 \times Km + mc}{2080} \times RH + Au \times Kau$$

sendo:

PCo - Prémio de condução;

RH - Retribuição horária;

Ir - Índice de retribuição do trabalhador;

ic - Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador exerça a bordo do material motor actividade decorrente do exercício normal da função;

Km - Quilómetros percorridos em comboio;

mc - Minutos de condução;

Au - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único;

Kau - Quilómetros percorridos em agente único.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, ao trabalhador da tração afeto ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 Km.

3- Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no número 1, o trabalhador da tração que se encontre em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e o tempo despendido nesse percurso.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se como «minutos de condução» o período de tempo decorrido entre a hora efetiva da partida e a hora efetiva da chegada do comboio.

Cláusula 63.^a

Prémio de produção

O trabalhador do ramo produção, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, será pago um prémio de produção por cada período completo de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula.

$$Pp = ip + \frac{Km}{420} \times RH + P$$

sendo:

Pp - Prémio de produção;

ip - Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador exerça a bordo do material motor funções de agente de acompanhamento;

Km - Quilómetros percorridos em comboio;

RH - Retribuição horária;

P - Valor por cada período completo de trabalho diário,

de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador do ramo Produção em locais não garantidos por outros agentes, assegure, individualmente, todo o serviço de preparação de comboio, incluindo cumulativamente, a realização de itinerários e a formação ou deformação do comboio, bem como o tratamento da documentação e a verificação e ensaios de freio conjuntamente com o trabalhador da tração.

CAPÍTULO IV

Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 64.^a

Instalações para descanso diário

Por necessidade de serviço a empresa proporcionará ao trabalhador a utilização de instalações onde este possa repousar quando se encontre na situação de descanso diário fora do estabelecimento a que se encontre afeto.

Cláusula 65.^a

Segurança, saúde e higiene no trabalho

1- A empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

Cláusula 66.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

O regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais é o previsto na lei.

Cláusula 67.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, esta promoverá a reclassificação ou reconversão dos trabalhadores sinistrados para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Ao trabalhador será garantido complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhe seria devida se estivesse ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento em causa será concedido mesmo no

caso em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e será pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquela e com observância do disposto na lei.

Cláusula 70.^a

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o ato ou omissão do trabalhador em violação dos seus deveres contratuais, dos consignados no presente AE ou na lei, ou dos decorrentes da função que exerce.

CAPÍTULO VI

Direito colectivo

Cláusula 71.^a

Atividade sindical

O exercício da atividade sindical é regulado pela lei.

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

1- Para interpretação e integração das cláusulas do presente AE, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 73.^a

Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por quatro membros, dois em representação da empresa e dois em representação dos trabalhadores, dispondo cada parte do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes na comissão paritária.

3- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos um representante de cada parte.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 74.^a

Concessões de viagem

As concessões de viagem a atribuir serão definidas em regulamentação interna.

Cláusula 75.^a

Reclassificação de categorias profissionais

Os trabalhadores serão reclassificados, na data de entrada em vigor do presente AE, nos termos decorrentes do anexo IV - Integração profissional.

Cláusula 76.^a

Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria profissional conta-se pelo tempo de serviço efectivo prestado desde a data de acesso a essa categoria.

2- Em caso de igualdade de antiguidade na categoria profissional será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

a) Com mais tempo de serviço efetivo prestado no respetivo ramo;

b) Com mais tempo de serviço efetivo prestado na empresa;

c) Com mais idade.

3- No caso dos trabalhadores transferidos da CP EPE, nos termos do Decreto-Lei n.º 137-A/2009 de 13 de junho, acresce na antiguidade referida nos números anteriores aquela que já detinham no momento da sua transferência para a CP CARGA, SA (31 de julho de 2009).

Cláusula 77.^a

Cláusula final

Sendo o presente acordo de empresa o primeiro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável nesta empresa aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes, com a sua entrada em vigor revogam-se todos os instrumentos, acordos, protocolos, práticas, usos e costumes que se lhes vinham aplicando.

Lisboa, três de abril de 2018.

MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA:

Carlos Alberto Silva Pereira de Vasconcelos, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF:

Joaquim António Amador de Carvalho, na qualidade de presidente da direção e *Joaquim Ramos Querido*, na qualidade de vogal da direção:

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

Rui Inácio Camarinhas Reis, na qualidade de mandatário.

SIFA - Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins:

Carlos Alberto Lopes Gil Chorão, na qualidade de dirigente sindical.

SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

Alberto Gameiro Jorge e Manuel Cardoso Sousa, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

José Joaquim Carvalho Delgado e Cipriano de Almeida Soares, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINFA - Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins:

Fernando Manuel Cabrita Silvestre e António José Guterres Salvado, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

José Oliveira Vilela e António José Pereira, na qualidade de dirigentes sindicais.

SINFESE - Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

Martinho António Cordeiro Neves de Andrade, na qualidade de presidente da direção e *José Silva Godinho*, na qualidade de Secretário da direção.

SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins:

José Nascimento Lameirinhas Paulo, na qualidade de dirigente sindical.

SITRENS - Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens:

Francisco Fernando da Costa Lima e Albano Jorge Gomes Silva, na qualidade de mandatários.

SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

António Branco Angelino, na qualidade de dirigente sindical.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, José Manuel Rodrigues Oliveira, Nuno Filipe Marreiros Martins, Pedro Ricardo dos Santos Dâmaso, José Alberto da Silva Carvalho, Nelson José Castelo Valente, Rui José Ribeiro Rodrigues e Paulo Jorge Santos Milheiro. na qualidade de mandatários:

STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários:

António Manuel Santos Ferreira, na qualidade de dirigente sindical.

Especialista de produção

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais e funções

Categorias profissionais do ramo produção

Assistente de produção
Operador de produção
Operador de circulação
Inspetor de produção
Especialista de produção

Categorias profissionais do ramo tração

Maquinista
Inspetor de tração
Especialista de tração

Categorias profissionais do ramo material

Assistente de material
Operador de material
Inspetor de material
Especialista de material

Categorias profissionais do ramo comercial

Assistente comercial
Técnico comercial
Especialista comercial

Categorias profissionais do ramo informática

Assistente de informática
Técnico de informática
Especialista de informática

Categorias profissionais do ramo administrativo

Assistente administrativo
Técnico administrativo

Categorias profissionais do ramo técnico

Técnico superior II
Técnico superior I

Categorias profissionais do ramo produção

Assistente de produção
Operador de produção
Operador de circulação
Inspetor de produção

Definição de funções

Assistente de produção

É o trabalhador que:

- Executa as operações referentes ao serviço de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição do comboio;
 - Executa abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros;
 - Realiza operações de carga, descarga, acondicionamento e movimentação de mercadorias, bem como a vigilância e limpeza do material e instalações;
 - Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;
 - Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
 - Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

Operador de produção

É o trabalhador que:

- Orienta a atividade do assistente de produção e assegura a distribuição do material circulante;
 - Executa todo o conjunto de formalidades necessárias ao serviço de mercadorias nomeadamente o despacho, encaminhamento e entrega da mercadoria ao destinatário;
 - Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante, em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;
 - Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga;
 - Executa as operações referentes ao serviço de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição ou comboio;
 - Procede à substituição de fitas ou outros equipamentos de registo ou informação;
 - Opera equipamentos de movimentação de material circulante fora das linhas gerais de circulação.
- E, quando necessário, pode:
- Executar funções de «Acompanhamento de Comboios»

e de movimentação, vigilância e limpeza do material;

- Colaborar nas operações de carga e/ou descarga, acondicionamento e movimentação de mercadorias;
- Executar abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros;
- Assegurar atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Operador de circulação

É o trabalhador que:

- Executa as funções de «Acompanhamento de Comboios»;
- Executa o conjunto de formalidades necessárias ao serviço de mercadorias nomeadamente o despacho, encaminhamento e entrega da mercadoria ao destinatário;
- Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante, em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;
- Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga;
- Executa operações referentes ao serviço de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição ou comboio;
- Opera equipamentos de movimentação de material circulante fora das linhas gerais de circulação.

E, quando necessário, pode:

- Orientar a atividade do assistente de produção e assegurar a gestão do material circulante;
- Colaborar nas operações de carga e/ou descarga, acondicionamento e movimentação de mercadorias;
- Executar funções de movimentação, vigilância e limpeza do material;
- Executar abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros;
- Assegurar atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Inspetor de produção

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena e inspeciona as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade;
- Assegura a gestão integrada dos meios e operações de transporte reportando desvios ao programado e ocorrências;
- Acompanha a realização dos serviços de transporte e colabora na resolução de problemas operacionais;
- Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

– Assegura a gestão de contratos e inspeciona a prestação de serviços por terceiros;

- Realiza ou participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;
- Procede à análise, estudo e planeamento dos serviços ou programas de transporte na vertente técnica, operacional e de segurança;
- Realiza e colabora em estudos técnicos e produção de normas e outros documentos regulamentares bem como em atividades de formação.

E, quando necessário, pode:

- Executar, a título excecional, as funções inerentes ao operador do ramo produção;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Especialista de produção

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena, supervisiona e assegura os serviços de transporte assegurando a resolução dos problemas registados no tráfego;
 - Acompanha e controla o cumprimento das normas de segurança e padrões de qualidade dos serviços de transporte;
 - Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;
 - Realiza ou participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;
 - Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos regulamentares;
 - Assegura e colabora em atividades de formação.
- E, quando necessário, pode:
- Executar as funções inerentes ao inspetor de produção;
 - Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
 - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo tração

Categorias profissionais

Maquinista
Inspetor de tração
Especialista de tração

Definição de funções

Maquinista

É o trabalhador que:

- Prepara e conduz o material motor na realização de marchas de comboios e manobras;
- Prepara, ensaia e coloca ao serviço os sistemas e equipamentos do material motor necessários à condução, proteção, comunicação e segurança do comboio e da carga;
- Recebe e transmite a informação e documentação necessárias à circulação e qualidade do serviço da marcha do

comboio;

– Procede ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação e/ou deformação de comboios e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha;

– Procede à verificação e reposição de nível dos consumíveis necessários ao funcionamento e segurança do material motor;

– Procede à verificação e desempanagem do material circulante;

– Acompanha e instrui as tripulações, em fase de aprendizagem, para integração no serviço ou em período experimental.

E, quando necessário, pode:

– Executar funções de «Acompanhamento de Comboios»;

– Realizar atividades de apoio à gestão e colaborar em atividades de formação;

– Colaborar na gestão de contratos, proceder ao acompanhamento, receção e registos;

– Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

– Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Inspetor de tração

É o trabalhador que:

– Assegura a gestão integrada do material motor e pessoal circulante;

– Acompanha e supervisiona a atividade das tripulações, verificando e instruindo sobre os procedimentos a adoptar colaborando na resolução dos problemas operacionais;

– Verifica e informa da qualidade técnica da condução e da observância às disposições regulamentares;

– Verifica e informa sobre a observância das disposições regulamentares e sobre o comportamento do material circulante e da interligação funcional das atividades de gestão da rotação e da manutenção;

– Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

– Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos regulamentares bem como em atividades de formação;

– Assegura atividades técnicas, de gestão e apoio, em órgãos de comando e controlo operacional;

– Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros.

E, quando necessário, pode:

– Executar as funções inerentes ao maquinista;

– Colaborar na gestão de contratos e na inspeção de prestação de serviços;

– Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

– Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Especialista de tração

É o trabalhador que:

– Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios operacionais assegurando a resolução dos problemas registados;

– Acompanha e controla o cumprimento das normas de

segurança e padrões de qualidade dos serviços de transporte;

– Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

– Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;

– Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos regulamentares;

– Assegura e colabora em atividades de formação.

E, quando necessário, pode:

– Executar as funções inerentes ao inspetor de tração;

– Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

– Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo material

Categorias profissionais

Assistente de material

Operador de material

Inspetor de material

Especialista de material

Definição de funções

Assistente de material

É o trabalhador que:

– Executa reparações, substituição de componentes, limpezas e lubrificações e procede à identificação do estado do material circulante para seguimento à oficina;

– Executa as operações de manobra, nomeadamente a realização de itinerários, imobilização, operações de formação e deformação, engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição e/ou comboio;

– Executa o ensaio de freio aos comboios, assegura a colocação de sinalética necessária e procede à verificação das condições de segurança e prescrições de carga, limpeza e estado do material circulante e da carga;

– Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, assinalando as anomalias detetadas;

– Executa abastecimentos ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros.

– Realiza operações de vigilância e limpeza do material, equipamentos e instalações.

E, quando necessário, pode:

– Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

– Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

Operador de material

É o trabalhador que:

– Orienta a atividade do Assistente de material e executa reparações, substituição de componentes, limpezas e lubrificações e procede à caracterização e identificação do estado

do material circulante para seguimento à oficina;

– Procede à verificação das condições de funcionamento, segurança, limpeza e prescrições de carga do material circulante e realiza operações associadas à formação e/ou deformação e preparação das composições para o início das marchas, incluindo a manobra e colocação de sinalética necessária, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos;

– Verifica, regista e transmite elementos para o controlo do material circulante, assinalando as anomalias detetadas e procede à substituição de fitas ou outros equipamentos de registo ou informação;

– Assegura a receção do material intervencionado por prestadores de serviços de manutenção, de limpeza e de transferência de cargas;

– Opera equipamentos de movimentação de material circulante fora das linhas gerais de circulação;

– Assegura atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;

– Executa o abastecimento ao material circulante, nomeadamente combustível, areia e outros.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao assistente de material;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Inspetor de material

É o trabalhador que:

– Orienta, coordena e inspeciona as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade;

– Procede à gestão integrada das máquinas, ferramentas e materiais afetos aos serviços e controla as existências de peças de parque e equipamentos rastreáveis;

– Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência técnica do assistente e do operador de material, esclarecendo-os e instruindo-os;

– Procede à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções realizadas sobre o material circulante ou equipamentos;

– Recolhe e regista elementos para controlo de material circulante e composições;

– Colabora na gestão de contratos relativos do material circulante, equipamentos ou instalações, e inspeciona os serviços realizados;

– Assegura a gestão das instalações, máquinas e equipamentos afetos aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;

– Realiza e participa na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;

– Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos regulamentares bem como na formação de trabalhadores.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao operador de material;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Especialista de material

É o trabalhador que:

– Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios operacionais assegurando a resolução dos problemas registados;

– Acompanha, controla e analisa o cumprimento das normas de segurança e padrões de qualidade dos serviços da sua área de competência;

– Procede à coordenação e análise das avarias do material e colabora nas atividades de receção do material;

– Realiza estudos de transformação e aquisição relativos ao material e equipamentos;

– Assegura a gestão de contratos relativos do material circulante, equipamentos ou instalações, e inspeciona os serviços realizados;

– Realiza e participa na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes, ocorrências ou outros;

– Assegura a qualidade e fiabilidade dos registos e informação constante dos relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão;

– Realiza e colabora em estudos técnicos e de assessoria, programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, produzindo relatórios, indicadores, normas ou outros documentos regulamentares;

– Assegura e colabora em atividades de formação.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao Inspetor de Material;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo comercial

Categorias profissionais

Assistente comercial

Técnico comercial

Especialista comercial

Definição de funções

Assistente comercial

É o trabalhador que:

– Participa na assistência pós venda, nomeadamente na articulação com os clientes para otimização e concretização dos serviços a prestar e nos processos de reclamações e controlo de execução;

– Prepara dados e documentos, normas, regulamentos, relatórios e indicadores;

– Recebe pedidos de informação procede ao seu tratamento e devido esclarecimento;

– Assegura a assistência pós venda, nomeadamente na articulação com os clientes para otimização e concretização dos serviços a prestar bem como nos processos de reclamações e controlo de execução;

– Acompanha a legislação e regulamentação com aplica-

bilidade na atividade comercial.

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

Técnico comercial

É o trabalhador que:

- Executa e coordena atividades de prospeção de mercado, serviços de venda ou pós-venda;
- Participa no desenvolvimento de estudos de mercado com vista à prospeção de oportunidades de negócio;
- Participa no processo de venda e contratualização dos serviços;
- Assegura a gestão de contratos relativos aos clientes e parceiros comerciais;
- Assegura a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos;
- Realiza e colabora em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos bem como em atividades de formação;

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao assistente comercial.
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Especialista comercial

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena, supervisiona e assegura as atividades do pessoal e serviços na sua área de competência e responsabilidade;
- Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência técnica dos assistentes e técnicos comerciais;
- Assegura a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos;
- Coordena, realiza e participa em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos;
- Assessoria e executa funções inerentes à atividade comercial e atividades de formação;

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao técnico comercial;
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo informática

Categorias profissionais

Assistente de informática

Técnico de informática

Especialista de informática

Definição de funções

Assistente de informática

É o trabalhador que:

- Proceder e colaborar na instalação, atualização, manutenção, monitorização e configuração de equipamentos (har-

ware), de sistemas aplicativos (software) e administração de redes informáticas;

- Assegura a manutenção e arquivo da informação em suporte digital;

- Identifica, resolve ou encaminha para resolução especializada problemas dos sistemas e equipamentos;

- Proceder à receção de material e gestão do parque de equipamentos e programas aplicativos;

- Colabora no estudo de informatização de documentos e processos, elabora manuais de utilização e colabora na formação dos utilizadores;

E, quando necessário, pode:

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
- Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

Técnico de informática

É o trabalhador que:

- Orienta e coordena as atividades do pessoal e serviços na sua área de competência e responsabilidade;

- Proceder ao diagnóstico e resolução dos problemas referentes a sistemas de informação e acompanha a sua implementação;

- Proceder à configuração e desenvolvimento de aplicações adaptadas às necessidades dos serviços;

- Executa tarefas de administração de redes e zela pela segurança dos sistemas e aplicativos;

- Realiza e colabora em estudos técnicos, produção de normas, indicadores e outros documentos, bem como no apoio especializado aos utilizadores;

- Assegura atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação;

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao assistente de informática;

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Especialista de informática

É o trabalhador que:

- Orienta, coordena, supervisiona e assegura a gestão integrada dos meios assegurando a resolução dos problemas registados;

- Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência técnica dos assistentes e técnicos de informática;

- Assegura a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos;

- Coordena, realiza e participa em estudos técnicos, elaboração de normas e documentos bem como em atividades de formação;

- Assessoria e executa funções inerentes à atividade informática.

E, quando necessário, pode:

- Executar as funções inerentes ao técnico de informática;

- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;

- Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo administrativo

Categorias profissionais

Assistente administrativo
Técnico administrativo

Definição de funções

Assistente administrativo

É o trabalhador que:

- Executa e colabora em todas as tarefas de natureza administrativa;
 - Acompanha e atualiza a legislação e regulamentação com aplicabilidade na sua área de atividade;
 - Assegura atividades administrativas necessárias à aquisição ou venda de bens e serviços, sua armazenagem, distribuição e consequente regularização;
 - Prepara dados e documentos, normas, regulamentos, relatórios e indicadores para informação ou resposta a destinatários internos e externos;
 - Recebe pedidos de informação procede ao seu tratamento e devido esclarecimento;
 - Recebe, recolhe, classifica, regista, reproduz, arquiva e expede correspondência, dados ou outra documentação.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
 - Realizar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços.

Técnico administrativo

É o trabalhador que:

- Orienta a atividade do assistente administrativo e assegura o apoio administrativo qualificado, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos e produção de indicadores;
 - Assegura atividades de apoio à gestão, assessoria, estudo e enquadramento no âmbito administrativo nas diversas áreas de atividade da empresa e colabora em atividades de formação.
- E, quando necessário, pode:
- Executar funções inerentes ao assistente administrativo;
 - Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
 - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais do ramo técnico

Categorias profissionais

Técnico superior II
Técnico superior I

Definição de funções

Técnico superior II

É o trabalhador que:

- Realiza e participa em estudos, programação, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no âmbito das suas habilitações académicas e/ou experiência profissional;
 - Elabora pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executa outras atividades de apoio geral ou especializado;
 - Organiza e coordena atividades gerindo meios humanos, materiais, financeiros ou outros;
 - Representa a empresa em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de índole técnica, enquadradas por instruções ou orientações superiores;
 - Exerce funções com responsabilidade e autonomia técnica, enquadradas por instruções ou orientações superiores.
- E, quando necessário, pode:
- Conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
 - Realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Técnico superior I

É o trabalhador que:

- Coordena, realiza e participa em estudos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no âmbito das suas habilitações académicas e/ou experiência profissional;
 - Elabora pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executa de outras atividades de apoio geral ou especializado.
 - Supervisiona ou coordena atividades, podendo gerir meios humanos, materiais, financeiros ou outros.
 - Representa a empresa em assuntos da sua especialidade, tomando decisões de índole técnica, enquadradas por instruções ou orientações superiores;
 - Exerce funções com responsabilidade e autonomia em cumprimento das orientações da empresa;
 - Pode coordenar a atividade de outros técnicos.
- E, quando necessário, pode:
- Quando necessário pode conduzir veículos rodoviários ao serviço da empresa;
 - Pode realizar tarefas afins ou funcionalmente ligadas.

Categorias profissionais a extinguir

Categorias profissionais

Auxiliar de apoio à gestão
Chefe de equipa de material
Chefe de equipa de transportes
Especialista ferroviário II
Motorista
Operador de apoio
Operador de transportes
Supervisor de obras e conservação
Técnico de transportes II

Categorias residuais no sentido de que não serão feitas novas admissões para as mesmas, procedendo-se à sua extinção por via da redução gradual do efetivo.

Definição de funções

Auxiliar de apoio à gestão

- Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos de gestão, nomeadamente:
- Transporte, entrega, reprodução, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos;
- Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados;
- Executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes, quando necessário;
- Executar as tarefas de apoio nos infantários, nomeadamente a vigilância e acompanhamento de crianças;
- Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

Chefe de equipa de material

- Organizar e distribuir o trabalho de uma equipa ou brigada de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;
- Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos;
- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;
- Colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;
- Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência;
- Colaborar e/ou executar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material;
- Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos;
- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- Executar as tarefas atribuídas ao operador de material, quando necessário.

Chefe de equipa de transportes

- Orientar e dirigir os serviços em estações, dependências de estação, parques de material, terminais ou instalações particulares, garantindo as atividades de gestão administrativa, comercial e operacional, do pessoal, das instalações, e do armazenamento e transporte de cargas ou da movimentação de material circulante, nomeadamente:
- Organizar e distribuir o trabalho do pessoal de uma equipa de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução;
- Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;
- Garantir a interligação funcional com outros órgãos da empresa ou clientes, assegurando a informação sobre a situ-

ação ou ocorrências na realização dos serviços, o registo e encaminhamento de dados e documentos;

- Atender e acompanhar os clientes, assegurando a informação sobre os serviços ou o tratamento de reclamações;
- Assegurar a gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção;
- Colaborar ou assegurar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros;
- Receber e encaminhar as receitas e efetuar a contabilidade do serviço de que é responsável;
- Prestar serviço em órgãos técnicos ou de gestão, no âmbito das suas competências e conhecimentos;
- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;
- Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao operador de transportes.

Especialista ferroviário II

- É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das atividades atribuídas ao especialista, mas de maior exigência e de maior responsabilidade;
- Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

Motorista

- Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica;
- Colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo;
- Efetuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;
- Zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;
- Pode executar, em complemento da sua atividade, tarefas indiferenciadas de apoio às atividades do órgão a que pertence.

Operador de apoio

- Assegurar o acompanhamento do comboio, executar as funções de «chefe de comboio» quando necessário;
- Assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante;
- Verificar o cumprimento das prescrições de segurança da carga dos vagões;
- Efetuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética e a substituição de fitas ou

outros equipamentos de registo ou informação, quando necessário e de acordo com as disposições regulamentares próprias;

– Assegurar alguma atividade administrativa e/ou comercial de apoio, nomeadamente acompanhamento das cargas, entrega e receção de documentos e elementos administrativos ligados às cargas transportadas, ou outras, de acordo com os seus conhecimentos.

– Pode orientar e/ou colaborar nas operações de formação e deformação de comboios, procedendo às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição e apoiando a movimentação e estacionamento do material circulante nos parques afetos às unidades;

– Pode efetuar itinerários e manobrar agulhas em linhas afetas à unidade, em ramais particulares ou em terminais de mercadorias, e assegurar em condições pré-determinadas nos ramais particulares, a garantia de segurança nos atravessamentos rodoviários;

– Pode executar as operações de carga, descarga e movimentação de mercadorias, operando equipamentos adequados e assegurando as tarefas de limpeza, lubrificação e manutenção dos equipamentos, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

– Pode assegurar as tarefas de vigilância e limpeza das instalações e material circulante;

– Pode assegurar as tarefas de «acompanhamento de carruagens».

Operador de transportes

– Orientar o serviço de manobras, formação e deformação de comboios, bem como as operações de carga, descarga e acondicionamento de mercadorias;

– Verificar o estado do material rebocado a colocar à disposição dos clientes, em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, registando e informando as anomalias detectadas;

– Executar as tarefas inerentes ao despacho, encaminhamento e entrega de mercadorias e executar as atividades de contabilidade das Estações ou outras tarefas de apoio administrativo ou comercial, ligadas à venda dos serviços;

– Assegurar, quando for caso disso, o conjunto de formalidades legais ligadas ao serviço de mercadorias, em estações fronteiriças ou outras;

– Prestar informação e apoio aos clientes;

– Pode assegurar as funções de «chefe de comboio», quando necessário;

– Colaborar em atividades referentes à gestão do material rebocado;

– Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

– Pode, quando necessário, executar tarefas de operador de apoio em feixes e triagem de estacionamento e tratamento de composições, em terminais de mercadorias e feixes de apoio às oficinas.

Supervisor de obras e conservação

– Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, e apoiar técnica e administrativamente a receção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional;

– Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da empresa e as empresas de prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contratos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional;

– Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efetuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

– Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos;

– Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional;

– Exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas;

– Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

Técnico de transportes II

– Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e/ou colaborar em atividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e atividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente:

– Acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização;

– Assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal;

– Proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e operacional, de segurança ou comercial;

– Assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes;

– Assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão;

– Assegurar a gestão dos contratos e o acompanhamento, inspeção e fiscalização dos serviços externos prestados na área produção de transportes;

- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;
- Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência;
- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

ANEXO II

Progressão profissional

Disposições gerais

I - Conceitos fundamentais

1- Categoria profissional

É a denominação profissional, consagrada no presente AE, de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias.

2- Ramo profissional

É o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente AE.

3- Promoção

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não ao mesmo ramo profissional, implicando aumento de retribuição, diferentes competências e/ou responsabilidades.

4- Mudança de categoria profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não ao mesmo ramo profissional, implicando diferentes competências e/ou responsabilidades.

5- Mudança de ramo profissional

É a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente ao mesmo ramo profissional, efetivada por promoção ou por mudança de categoria.

6- Mudança de índice remuneratório

É o acesso a um índice de retribuição mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

II - Desempenho profissional

1- A prestação da informação sobre o desempenho profissional, adiante designada, simplesmente, por «informação», é da responsabilidade da empresa.

2- A «informação» deve ser prestada anualmente e será traduzida em pontuação de 1 a 7 pontos, sendo 1 a pontuação mais baixa e 7 a pontuação mais elevada.

3- A informação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador no período avaliativo de referência.

4- A «informação» deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respetiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

5- O trabalhador dispõe de quinze dias para reclamar da «informação» prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de trinta dias.

III - Normas genéricas para mudança de índice remuneratório

1- A mudança de índice apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente AE.

2- Cada categoria integra um conjunto de índices definidos no presente AE.

3- O tempo mínimo de permanência em cada índice não pode ser inferior a 1 ano.

4- Para efeitos de data de mudança de índice, os tempos de permanência em cada índice serão determinados em função das pontuações individualmente obtidas na «informação», não podendo, em qualquer caso, o tempo mínimo de permanência previsto no número anterior ser fracionado.

5- As mudanças de índice remuneratório processam-se mediante a obtenção da pontuação mínima prevista para cada mudança de índice, acumulando o trabalhador o excedente da pontuação obtida nas avaliações anteriores, para efeitos de mudança para o índice seguinte dentro de cada categoria, sempre que estas tenham sido superiores às pontuações mínimas necessárias para a respetiva mudança de índice, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes:

a) Categorias com 6 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

b) Categorias com 8 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice e do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos.

c) Categorias com 12 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice e do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 3.º para o 4.º índice, do 4.º para o 5.º índice, do 5.º para o 6.º, do 6.º para o 7.º índice e do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 9.º para o 10.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos.

– A mudança do 10.º para o 11.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 11.º para o 12.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

d) Categorias com 14 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice e do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice, do 5.º para o 6.º, do 6.º para o 7.º índice, do 7.º para o 8.º índice, do 8.º para o 9.º índice e do 9.º para o 10.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 10.º para o 11.º índice e do 11.º para o 12.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 12.º para o 13.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 13.º para o 14.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 14 pontos.

e) Categorias com 16 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice, do 4.º para o 5.º índice, do 5.º para o 6.º, do 6.º para o 7.º índice e do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 6 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice, do 9.º para o 10.º índice, do 10.º para o 11.º índice, do 11.º para o 12.º índice, do 12.º para o 13.º e do 13.º para o 14.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 14.º para o 15.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 10 pontos.

– A mudança do 15.º para o 16.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

IV - Normas transitórias para mudança de índice remuneratório

1- Para efeitos de transição do anterior para o atual modelo de progressão profissional, aplicado aos trabalhadores do ramo técnico (anteriores técnico licenciado e técnico bacharel) e para a última informação que não deu lugar a progressão indiciária, procede-se à seguinte correspondência:

a) Informação global A - 6 pontos;

b) Informação global B - 4 pontos;

c) Informação global C - 2 pontos.

Após entrada em vigor do presente AE, a progressão profissional do técnico superior I só pode ser efetuada para o índice imediatamente superior que não se encontra a extinguir.

2- Para efeitos de transição do anterior para o atual modelo de progressão profissional, aplicado aos trabalhadores do ramo tração e para a última informação que não deu lugar a progressão indiciária, procede-se à seguinte correspondência:

a) Informação global positiva - 6 pontos;

b) Informação global negativa - 2 pontos.

3- As mudanças de índice remuneratório para as categorias profissionais residuais a extinguir por redução gradual de efetivo nos termos do presente AE, processa-se mediante a obtenção da pontuação mínima prevista para cada mudança de índice, acumulando o trabalhador o excedente da pontuação obtida nas avaliações anteriores, para efeitos de mudança para o índice seguinte dentro de cada categoria, sempre que estas tenham sido superiores às pontuações mínimas necessárias para a respetiva mudança de índice, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes:

a) Categorias com 5 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice e do 2.º para o 3.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

b) Categorias com 6 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice e do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

c) Categorias com 7 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º índice para o 3.º índice e do 3.º índice para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

d) Categorias com 8 índices remuneratórios:

e) A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

f) A mudança do 4.º para o 5.º e do 5.º para o 6.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

g) A mudança do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

h) A mudança do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

i) Categorias com 9 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice e do 4.º para o 5.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 5.º para o 6.º índice e do 6.º para o 7.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

j) Categorias com 10 índices remuneratórios:

– A mudança do 1.º para o 2.º índice, do 2.º para o 3.º índice, do 3.º para o 4.º índice, do 4.º para o 5.º índice e do 5.º para o 6.º sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 8 pontos.

– A mudança do 6.º para o 7.º índice e do 7.º para o 8.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 12 pontos.

– A mudança do 8.º para o 9.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 16 pontos.

– A mudança do 9.º para o 10.º índice sujeita-se à obtenção da pontuação mínima de 20 pontos.

V - Norma genérica para provimento de vagas

1- O provimento de vagas existentes em determinada categoria profissional faz-se preferencialmente mediante recrutamento interno ou por recrutamento externo.

2- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, será feito preferencialmente por concurso ou por fundamentada nomeação.

3- O acesso aos índices sem correspondência de categoria profissional será efetuado por nomeação.

VI - Enquadramento de categorias profissionais

O enquadramento das categorias profissionais nos respetivos Ramos Profissionais encontra-se representado no Anexo I.

VII - Disposições finais

1- As disposições do presente AE, relativas ao provimento

de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

2- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

ANEXO III

Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais

1- Tabela salarial

Ramo produção; ramo tração; ramo material; ramo comercial; ramo informático e ramo administrativo.

Índice salarial	Retribuição base
338	1 966,24 €
329	1 921,75 €
320	1 873,69 €
311	1 825,62 €
302	1 777,55 €
294	1 734,83 €
286	1 692,09 €
278	1 649,38 €
271	1 611,99 €
264	1 574,11 €
257	1 536,15 €
250	1 498,23 €
243	1 460,30 €
236	1 422,34 €
229	1 384,38 €
222	1 346,42 €
215	1 326,00 €
208	1 287,50 €
201	1 248,98 €
194	1 210,92 €
187	1 173,99 €
180	1 136,00 €
174	1 103,45 €
169	1 076,31 €
164	1 049,19 €
159	1 022,04 €

Índice salarial	Retribuição base
154	994,90 €
150	973,21 €
146	951,50 €
142	929,79 €
138	908,10 €
135	891,81 €
132	875,54 €
129	859,26 €
126	842,98 €
123	826,71 €
120	810,42 €
117	794,48 €
115	783,88 €
113	773,28 €
111	762,68 €
109	752,09 €
107	741,49 €
105	730,88 €
103	720,30 €
100	704,39 €
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

2- Tabela salarial
Ramo técnico

Técnico superior II		Técnico superior I	
Índice salarial	Retribuição base	Índice salarial (i)	Retribuição base
1015	1 315,00 €	1164	4 078,23 €
1012	1 195,00 €	1159	3 866,80 €
1009	1 091,00 €	1154	3 643,23 €
1006	1 003,00 €	1149	3 432,81 €
1003	931,00 €	1139	3 235,55 €
1000	875,00 €	1129	3 064,57 €
-	-	1119	2 919,91 €
-	-	1109	2 748,94 €
-	-	1099	2 617,43 €
-	-	1084	2 459,61 €
-	-	1074	2 301,80 €
-	-	1064	2 165,14 €
-	-	1054	2 020,69 €
-	-	1044	1 887,99 €
-	-	1039	1 757,08 €
-	-	1034	1 622,54 €
-	-	1029	1 501,40 €

(i) Índice salarial correspondente ao «índice actual» definido na tabela 2.3 do anexo IV.

3- Tabela salarial
Ramo técnico

Índices a extinguir por redução gradual de efetivo

Índice salarial (i)	Retribuição base	Índice salarial (i)	Retribuição base
1147	3 419,66 €	1082	2 328,10 €
1144	3 248,70 €	1079	2 314,95 €
1134	3 090,87 €	1072	2 191,45 €
1132	3 077,73 €	1069	2 178,30 €
1124	2 933,06 €	1062	2 046,78 €
1114	2 775,25 €	1059	2 033,63 €
1112	2 762,10 €	1049	1 901,42 €
1104	2 630,58 €	1042	1 770,53 €
1097	2 604,29 €	1037	1 636,00 €
1094	2 485,91 €	1027	1 378,50 €
1089	2 472,76 €	1025	1 269,26 €

(i) Índice salarial correspondente ao «índice actual» definido na tabela 2.3 do anexo IV

4- Outras atribuições patrimoniais

Atribuição patrimonial	Cláusula	Valor
Diuturnidades (D)	46. ^a	22,70 €
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos rotativos	48. ^a , número 1, a), i	7,5 % (i)
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos fixos	48. ^a , número 1, a), ii	3,5 % (i)
Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos rotativos	48. ^a , número 1, b), i	5,5 % (i)

Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos fixos	48. ^a , número 1, <i>b</i>), ii	3,0 % (i)
Subsídio de escala	49. ^a	17,75 % (i)
Ajuda de custo - repouso até 12 horas (exercício normal da função)	57. ^a , número 1, <i>a</i>)	21,00 €
Ajuda de custo - repouso entre 12 horas e 18 horas (exercício normal da função)	57. ^a , número 1, <i>b</i>)	29,00 €
Ajuda de custo - repouso superior a 18 horas (exercício normal da função)	57. ^a , número 1, <i>c</i>)	36,00 €
Ajuda de custo - fora da função ou formação até 12 horas	57. ^a , número 2, <i>a</i>)	3,50 €
Ajuda de custo - fora da função ou formação superior a 12 horas	57. ^a , número 2, <i>b</i>)	14,00 €
Ajuda de custo - fora da função ou formação com repouso	57. ^a , número 2, <i>c</i>)	24,50 €
Ajuda de custo - pessoal fixo	57. ^a , número 3	7,00 €
Subsídio de refeição (SR)	58. ^a	8,50 €
Ic - valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador exerça a bordo do material motor actividade decorrente do exercício normal da função	62. ^a	7,00 €
(Au) - valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único	62. ^a	0,10 €
Ip - valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador exerça a bordo do material motor funções de agente de acompanhamento	63. ^a	7,00 €
(P) - Valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador do ramo produção em locais não garantidos por outros agentes, assegure, individualmente, todo o serviço de preparação de comboio, incluindo cumulativamente, a realização de itinerários e a formação do comboio, bem como o tratamento da documentação e a verificação e ensaios de freio conjuntamente com o trabalhador da tração	63. ^a	2,50 €

(i) Da retribuição indiciária prevista na tabela salarial.

ANEXO IV

Integração profissional

1- Regras de implementação

1- A integração das categorias profissionais anteriormente aplicáveis e para as quais se verifique correspondência efetua-se nos termos do ponto 2.1.

2- As novas categorias profissionais identificadas no ponto 2.2 serão criadas com a implementação do acordo de empresa.

3- As categorias profissionais identificadas no ponto 2.3 são consideradas residuais no sentido de que não serão feitas novas admissões para as mesmas, procedendo-se à sua extinção por via da redução gradual do efetivo cuja tabela indiciária consta no ponto 2.7. Os efetivos que integrem estas categorias profissionais podem concorrer às vagas abertas noutras categorias profissionais para as quais reúnam os requisitos estabelecidos.

4- As categorias profissionais anteriormente aplicáveis e que não tenham efetivos à data de outorga do presente documento são automaticamente extintas com a sua publicação.

5- Os trabalhadores serão integrados na grelha salarial mantendo o índice onde atualmente se encontram e cujas tabelas indiciárias constam no ponto 2.5, 2.6 e 2.7, consoante o caso, salvo os trabalhadores da categoria técnico superior I (anteriormente técnicos bacharéis e técnicos licenciados) a integrar conforme tabela de correspondência constante no ponto 2.4.

6- Os trabalhadores são integrados com a antiguidade que detêm na data de entrada em vigor do presente documento.

7- Os trabalhadores são integrados com o resultado da avaliação de desempenho que detêm na data de entrada em vigor do presente documento.

8- O primeiro acesso às vagas da categoria de operador de circulação é feito, preferencialmente, por candidatura do trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de apoio considerando-se mudança de categoria no âmbito da avaliação de desempenho profissional. O acesso às vagas de operador de circulação é feito no primeiro índice da tabela 2.5 Ao qual corresponde o primeiro índice da tabela 2.7 referente ao operador de apoio, assegurando a manutenção da atual posição relativa nos respetivos índices dos trabalhadores que venham a integrar esta categoria profissional.

8.1- Caso o número de candidatos exceda o número de vagas estabelecidas serão colocados os trabalhadores por ordem de antiguidade apurada de acordo com o previsto na cláusula 76.^a do AE;

8.2- Caso o número de candidatos fique aquém do número de vagas estabelecidas será aberto concurso seletivo para provimento das vagas a preencher, preferencialmente, por trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de transportes e, posteriormente, por trabalhador oriundo da categoria de assistente de produção (anterior operador chefe de manobras e operador de manobras).

9- O acesso às vagas da categoria de operador de produção é feito, preferencialmente, por candidatura do trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de transportes,

sem interrupção do processo de avaliação de desempenho profissional.

9.1- Para completar o preenchimento das restantes vagas será aberto concurso seletivo para provimento das vagas a preencher por trabalhador oriundo da categoria de operador de apoio que não tenha sido colocado como operador de circulação após preenchimento integral desta categoria, sem interrupção do processo de avaliação de desempenho profissional para os que mantenham o mesmo índice;

9.2- Caso o número de candidatos fique aquém do número de vagas estabelecidas será aberto concurso seletivo para provimento das vagas a preencher, preferencialmente, por trabalhador oriundo da categoria de assistente de produção (anterior operador chefe de manobras e operador de manobras).

10- O acesso aos índices sem correspondência de categoria profissional é efetuado por nomeação conforme tabela constante no ponto 2.6.

11- Na data de entrada em vigor do presente AE, passa a vigorar a tabela indiciária constante no presente anexo.

2- Integração profissional

1.1- Correspondência das categorias profissionais

Categoria profissional anterior	Categoria profissional atual
Operador de manobras	Assistente de produção
Operador chefe de manobras	Assistente de produção
Inspetor de transportes	Inspetor de produção
Inspetor chefe de transportes	Especialista de produção
Técnico de transportes I	Especialista de produção
Maquinista	Maquinista
Maquinista técnico	Maquinista
Inspetor de tracção	Inspetor de tracção
Inspetor de condução - ferrovia	Inspetor de tracção
Inspetor chefe de tracção	Especialista de tracção
Inspetor chefe de condução - ferrovia	Especialista de tracção
Operador de material	Operador de material
Supervisor de material	Inspetor de material
Técnico de material I	Especialista de material
Técnico comercial II	Técnico comercial
Técnico comercial I	Especialista comercial
Assistente administrativo III	Assistente administrativo
Assistente administrativo II	Técnico administrativo
Assistente administrativo I	Técnico administrativo
Técnico bacharel	Técnico superior I
Técnico licenciado	Técnico superior I

2.2- Novas categorias profissionais (sem correspondência)

Categoria profissional
Operador de produção
Operador de circulação
Assistente de material
Assistente comercial
Assistente informático
Técnico informático
Especialista informático
Técnico superior II

2.3- Categorias profissionais sem correspondência (a extinguir por redução gradual de efetivo)

Categoria profissional anterior
Auxiliar de apoio à gestão
Chefe de equipa de material
Chefe de equipa de transportes
Especialista ferroviário II
Motorista
Operador de apoio
Operador de transportes
Supervisor de obras e conservação
Técnico de transportes II

2.4- Tabela de integração indiciária do técnico bacharel e técnico licenciado (índice anterior) no técnico superior I (índice atual)

Índice anterior	Índice atual	Índice anterior	Índice atual
304	1164	181	1084
288	1159	171	1082 (i)
271	1154	170	1079 (i)
255	1149	169	1074
254	1147 (i)	159	1072 (i)
241	1144 (i)	158	1069 (i)
240	1139	157	1064
229	1134 (i)	148	1062 (i)
228	1132 (i)	147	1059 (i)
227	1129	146	1054
217	1124 (i)	137	1049 (i)
216	1119	136	1044
205	1114 (i)	127	1042 (i)
204	1112 (i)	126	1039
203	1109	117	1037 (i)
194	1104 (i)	116	1034
193	1099	107	1029
192	1097 (i)	98	1027 (i)
183	1094 (i)	90	1025 (i)
182	1089 (i)	-	-

(I) Índices a extinguir por redução gradual de efetivo.

2.5-Tabela indiciária

Ramo produção								
Assistente de produção	109	111	113	115	117	120	123	126
Operador de produção	129	132	135	138	142	146	150	154
Operador de circulação	129	132	135	138	142	146	150	154
Inspetor de produção	194	201	208	215	222	229	-	-
Especialista de produção	236	243	250	257	264	271	-	-
Ramo tração								
Maquinista	159	164	169	174	180	187	-	-
Inspetor de tração	194	201	208	215	222	229	-	-
Especialista de tração	236	243	250	257	264	271	-	-
Ramo material								
Assistente de material	109	111	113	115	117	120	123	126
Operador de material	129	132	135	138	142	146	150	154
Inspetor de material	194	201	208	215	222	229	-	-
Especialista de material	236	243	250	257	264	271	-	-

2.5- Tabela indiciária (continuação)

Ramo comercial																
Assistente comercial	109	111	113	115	117	120	123	126	129	132	135	138	142	146	150	154
Técnico comercial	159	164	169	174	180	187	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-
Especialista comercial	236	243	250	257	264	271	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ramo informática																
Assistente informático	109	111	113	115	117	120	123	126	129	132	135	138	142	146	150	154
Técnico informático	159	164	169	174	180	187	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-
Especialista informático	236	243	250	257	264	271	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ramo administrativo																
Assistente administrativo	109	111	113	115	117	120	123	126	129	132	135	138	142	146	150	154
Técnico administrativo	159	164	169	174	180	187	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-
Ramo técnico																
Técnico superior I	1029	1034	1039	1044	1054	1064	1074	1084	1099	1109	1119	1129	1139	1149	-	-
Técnico superior II	1000	1003	1006	1009	1012	1015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.6- Tabela indiciária sem correspondência de categoria ou por nomeação

Índice salarial	100	103	105	107	278	286	294	302	311	320	329	338	1154	1159	1164
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------

2.7- Categorias a extinguir por redução gradual de efetivo

Auxiliar de apoio à gestão	103	105	107	109	111	-	-	-	-	-
Chefe de equipa de material	159	164	169	174	180	187	-	-	-	-
Chefe de equipa de transportes	159	164	169	174	180	187	-	-	-	-
Especialista ferroviário ii	222	229	236	243	250	257	264	271	278	286
Motorista	120	123	126	129	132	135	138	142	146	-
Operador de apoio	120	123	126	129	132	135	138	142	-	-
Operador de transportes	129	132	135	138	142	146	150	154	-	-
Supervisor de obras e conservação	159	164	169	174	180	187	194	-	-	-
Técnico de transportes II	194	201	208	215	222	229	-	-	-	-

Depositado em 11 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 139/2018, 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 Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Transportes - SITRA - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, prestadora de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Transportes - SITRA.

2- O presente acordo abrange os municípios de Lisboa e Oeiras.

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE vigorará por um período não inferior a 60 meses.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes