

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 1.ª

Âmbito

1. A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou Acordo de Empresa, abrange por um lado a MEDWAY – Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, S.A. e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.
2. O presente AE 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 hierárquicos, 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 encontre 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 encontre afeto, implicando repouso, o local e respetivo transporte são indicados e custeados pela empresa.

4. Não pode haver repouso consecutivo fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontre 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 00 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 de 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 afeto não se pode verificar o início ou o termo do período normal de trabalho diário entre as 2h e as 5h, 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 os trabalhadores permaneçam 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 excecional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.

4. Para efeito do cômputo das horas suplementares para o pessoal que labora em regime de escala de serviços, 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 afectarem o descanso diário mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, 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 fracções 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 trabalhador quando desenvolve atividade a bordo do material motor não pode, em escala de serviços, iniciar o primeiro período normal de trabalho diário antes das 6 horas após o descanso semanal.
6. Para o trabalhador que não desenvolve a atividade a bordo do material motor o início do primeiro período normal de trabalho diário em escala de serviços 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

Feriados

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

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 excepcionais 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 n.º 2 da Cláusula 53.ª.

Cláusula 34.ª

Direito a Férias

1. Os trabalhadores têm 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, ou 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 os trabalhadores.

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 n.º 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 02 de maio;
- b) Período 2 – com início a 20 de maio;
- c) Período 3 – com início a 07 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 01 de agosto;
- g) Período 7 – com início a 19 de agosto;
- h) Período 8 – com início a 06 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 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 de 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 correspondente 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:

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

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, que é pago nos termos do número seguinte 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 horários de trabalho organizados por escala de serviços previstos na Cláusula 22.^a, têm 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 auferia 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 respectiva 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 respectiva 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 do presente AE, as horas de descanso diário não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas a 200% da respectiva 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 respectiva 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 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, 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. Quando o trabalhador não desenvolve atividade a bordo do material motor e 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 de serviço 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 actividades 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 (retribuição mensal (RM) acrescido 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 n.º 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 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 impedimento prolongado, 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. Aos trabalhadores da Tração, com exceção dos que laborem 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:

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

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 I, 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 n.º 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 n.º 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.

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

sendo:

Pp – Prémio de produção;

ip – Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no Anexo I, quando o trabalhador exerça a bordo do Material Motor funções de Agente de Acompanhamento;

Km – Quilómetros percorridos em comboio;

P – Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no Anexo I, quando o trabalhador do ramo Produção em locais não guamecidos por outros agentes, assegure, individualmente, todo o serviço de preparação de comboio, incluindo cumulativamente, a realização de itinerários e a formação/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 instalação 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 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 ou 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 de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma 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 – Tabela de 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 E.P.E., nos termos do Decreto-Lei 137-A/2009 de 13 de Junho, inclui-se na antiguidade referida nos números anteriores aquela que já detinham no momento da sua transferência para a CP CARGA, S.A. (31/07/2009).

Cláusula 77.ª

Cláusula Final

Sendo o presente AE 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, __ de fevereiro de 2018