

## **I. Âmbito, Área, Vigência e Revisão do Acordo de Empresa**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito**

1. O presente Acordo de Empresa (adiante AE), obriga a CP – Comboios de Portugal, EPE empresa ou entidade empregadora), cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade.
2. O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 3200 trabalhadores.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Anexos**

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

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Vigência**

1. O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE).
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente AE vigora pelo prazo de 60 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.
3. As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.
4. Com a entrada em vigor do presente AE são revogados o Acordo de Empresa celebrado entre a EMEF – Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego , nº 1, de 8 de janeiro de 2020, o Acordo de Empresa celebrado entre a CP – Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial itinerante – SFRCI e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2020.
5. Com a entrada em vigor do presente AE são revogados todos os acordos e protocolos anteriores celebrados entre as partes outorgantes.

6. A denúncia do presente AE deve ser feita nos termos da lei, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com uma antecedência de pelo menos 3 meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou renovada.

## **II. Direitos e Deveres das Partes**

### **Cláusula 4.<sup>a</sup> Deveres dos trabalhadores**

O trabalhador deve, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Promover e/ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;
- h) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, nomeadamente reportando superiormente as situações de que tiverem conhecimento;
- i) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;
- j) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de que tome conhecimento no exercício das suas funções;
- k) Agir, nas relações interpessoais e com a empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma;
- l) Ter para com os restantes trabalhadores a urbanidade e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- m) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da empresa.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup> Deveres da empresa**

A empresa deve, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 32.<sup>a</sup>, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos;
- e) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos previstos na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais, ainda que em instituições ou organismos externos à empresa;
- f) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;
- g) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- h) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- i) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, bem como a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- j) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da Comissão de Trabalhadores o exercício normal dos respetivos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos previstos no presente AE;
- k) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores, mediante acordo dos mesmos, as quotas sindicais e enviá-las às respetivas organizações sindicais, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes, sempre que estas o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação;
- o) Prestar apoio médico e jurídico ao trabalhador arguido ou ofendido em processo criminal por factos decorrentes do exercício da sua atividade profissional e, no primeiro caso, na medida em que os mesmos não lhe sejam indiciariamente imputáveis.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**  
**Garantias dos trabalhadores**

1. É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior, salvo nos casos legalmente admitidos;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos restantes trabalhadores;
- d) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos, contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Violar o dever de ocupação efetiva do trabalhador, deixando de lhe atribuir funções de forma injustificada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utensílios ou a utilizar adquirir serviços prestados pelo empregador ou por entidade por ele indicada;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da sua antiguidade;
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE.

### **III. Admissões**

#### **Cláusula 7.ª Admissões**

- 1. São condições mínimas de admissão:
  - a) 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
  - b) Habilitações académicas compatíveis com o posto de trabalho a ocupar;
  - c) Certificação profissional quando exigida legalmente ou pela empresa.
- 2. É condição preferencial de admissão a residência do candidato ser no concelho ou nas áreas metropolitanas do local de trabalho a ocupar.

#### **Cláusula 8.ª Recrutamento**

- 1. As admissões fazem-se por recrutamento interno ou externo.
- 2. Os recrutamentos internos e externos podem decorrer em simultâneo, dando-se preferência aos candidatos internos em igualdade de circunstâncias.

3. O recrutamento interno faz-se por concurso, no âmbito do qual a empresa:
  - a) Pode definir as categorias profissionais elegíveis e limitar o número de candidatos quando os recursos disponíveis ou os serviços de determinada unidade orgânica possam ser afetados.
  - b) Deve abarcar todos os trabalhadores que reúnam:
    - i. Os requisitos definidos para cada concurso; e
    - ii. As condições físicas e psicológicas necessárias ao desempenho das funções.
  - c) Assegura o direito de reclamar hierarquicamente de decisão de exclusão.
4. Nos recrutamentos são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a seleção dos candidatos basear-se em critérios objetivos de avaliação nomeadamente, mérito, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**  
**Período experimental**

1. O período experimental para os contratos por tempo indeterminado tem a duração prevista na lei, designadamente:
  - a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente,
    - i. Condução e acompanhamento de comboios;;
    - ii. Revisão, fiscalização e venda de títulos de transporte;
    - iii. Manobra, formação e preparação de comboios;
    - iv. Relacionadas com a segurança da circulação ferroviária;
    - v. Chefia.
  - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
2. O período experimental para os contratos a termo tem a duração prevista na lei.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**  
**Certificação profissional**

A empresa obriga-se a suportar os custos das renovações periódicas de certificado profissional quando legalmente exigíveis.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**  
**Comissão de Serviço**

1. Os cargos de direção e chefia, as funções de secretariado pessoal aos titulares do Conselho de Administração e, bem assim, as funções de especial responsabilidade, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos

termos definidos pela Empresa, não estando abrangidos pela Tabela Salarial anexa ao presente AE.

2. Os trabalhadores que exercem funções de enquadramento e/ou chefia, no âmbito da sua categoria profissional, não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.
3. Em caso de cessação da comissão de serviço, aplicam-se os efeitos previstos na lei.

#### **IV. Local de Trabalho**

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Conceitos relativos ao local de trabalho**

1. Para efeitos do presente AE, entende-se por:
  - a) Local de Trabalho: o raio de 5 km cujo centro é o estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente;
  - b) Horas de viagem: aquelas que não sendo em serviço são necessárias para o mesmo;
  - c) Deslocação, é o serviço realizado:
    - i. Fora do local de trabalho ou da respetiva área administrativa territorial de um aglomerado populacional por referência ao Concelho ou Freguesia, consoante o que seja mais abrangente ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da Empresa;
    - ii. Contando-se todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso ao local de trabalho.
2. Para efeitos de atribuição de horas de viagem e de descanso mínimo diário considera-se local de trabalho o respetivo posto de trabalho.

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Pessoal itinerante e fixo**

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

- a) Pessoal itinerante – o que executa regularmente funções de condução, comerciais e de segurança a bordo de comboios em trânsito.

- b) Pessoal fixo – o que executa regularmente as suas funções em instalações fixas.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**  
**Horas de viagem**

1. As horas de viagem são as que se encontram ligadas a um período de descanso diário ou semanal, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.
2. São também consideradas como horas de viagem, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário (PNTD):
  - a) Os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem;
  - b) O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deve prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho;
  - c) O tempo de espera para o transporte de regresso para descanso diário ou semanal, no local de trabalho ou fora dele, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.
3. Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso diário ou semanal for superior a 9 horas e o trabalhador puder descansar, esse tempo ser-lhe-á contado como de descanso.
4. Se as horas de viagem afetarem o descanso diário mínimo, pelo tempo afetado o trabalhador tem direito a abono por afetação de descanso diário mínimo.
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, deve 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. Cada hora de viagem é remunerada com o valor da retribuição/hora (R/H), sem qualquer adicional.
7. O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**  
**Transferências e mudança de centro de trabalho**

1. Considera-se:
  - a) Transferência de local de trabalho: a mudança temporária ou definitiva do trabalhador para fora dos limites geográficos do aglomerado populacional do local de trabalho atual, por referência à Área Metropolitana, ao Concelho ou Freguesia, consoante o que seja mais abrangente ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa;
  - b) Mudança de centro de trabalho: a mudança de estabelecimento ou instalação fixa a que o trabalhador está afeto dentro dos limites referidos na alínea anterior.
2. Os trabalhadores só podem ser transferidos, temporária ou definitivamente, por iniciativa da empresa nos termos da lei.
3. Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar o seu extinto posto de trabalho, se este vier a ser restabelecido dentro de 4 anos.
4. Em caso de extinção parcial de postos de trabalho, a empresa observa, por referência aos respetivos titulares com a mesma categoria profissional, a seguinte ordenação:
  - a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
  - b) Menor antiguidade na categoria;
  - c) Menor antiguidade na empresa;
  - d) Idade inferior.
5. Dentro do prazo de um ano o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respetiva categoria num raio de 100 Km do posto de trabalho extinto.
6. As transferências ou mudança de centro de trabalho a pedido dos trabalhadores obedecem às seguintes disposições:
  - a) Serão atendidas pela seguinte ordem:
    - i. Data do pedido de transferência pelos meios previamente indicados pela empresa;
    - ii. Maior antiguidade na categoria;
    - iii. Maior antiguidade na Empresa;
    - iv. Idade superior.
  - b) Só podem ser pedidas:
    - i. 4 anos após a admissão;
    - ii. 2 anos após transferência concedida;
    - iii. 4 anos após recusa de transferência concedida;
    - iv. 4 anos após formação específica para o centro de trabalho atual, salvo inexistência de custos para a Empresa.
  - c) Os pedidos:
    - i. Podem ser feitos em qualquer momento, considerando-se da mesma data se efetuados entre 1 de janeiro e 31 de março;



- ii. São considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados se não forem renovados durante o primeiro trimestre do ano seguinte;
- iii. Podem ser renovados, nos mesmos termos, até 31 de março, reportando-se à data do primeiro pedido.

#### **Cláusula 16ª** **Teletrabalho**

1. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
2. O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros elementos previstos na lei, a indicação da propriedade dos instrumentos de teletrabalho, o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, se o regime de teletrabalho é em exclusivo ou se é em regime híbrido, alternando teletrabalho com trabalho presencial, bem como quem deve o teletrabalhador contactar no âmbito da prestação do trabalho.
3. O contrato deve ainda definir a periodicidade mínima com que o trabalhador contata presencialmente com as chefias e demais trabalhadores, sendo supletivamente aplicável o período definido na lei.
4. A empresa tem o dever de compensar o trabalhador por todas as despesas adicionais que este suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, desde que o trabalhador apresente documentação original no qual seja refletido o acréscimo de custos.
5. A documentação prevista no número anterior deve ser apresentada à empresa no prazo máximo de 15 dias após a data aposta no documento.
6. O trabalhador em teletrabalho pode passar, após terminar o seu acordo para prestação da atividade em teletrabalho, ou antes desse período, respeitando as disposições legais aplicáveis, a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, por tempo indeterminado ou determinado, mediante acordo escrito com a empresa.

7. O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e limites do período normal de trabalho.
8. Sem prejuízo do regime legal previsto, têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada.
9. A empresa informa, por escrito, o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.

## **V. Duração e Organização do Trabalho**

### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

#### **Período normal de trabalho diário**

1. Sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste AE, o PNTD é de:
  - a) 8 horas por dia e 40 horas por semana, para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 7 horas por dia e a 35 horas por semana, para os trabalhadores das:
    - i. Carreiras Administrativa, Operação de Sistemas, Contínuos e Desenho;
    - ii. Categorias de Telefonista, Operador de Máquinas de Reprografia, Analista de Laboratório e Auxiliar Administrativo.
2. O PNTD pode terminar no dia seguinte ao do seu início.
3. Entende-se por:
  - a) Semana de calendário: das 00h00 de domingo às 24h00 do sábado seguinte;
  - b) Mês de calendário: do primeiro ao último dia do mês;
  - c) Trabalho noturno: o prestado entre as 20h00 de um dia e as 07h00 do dia seguinte.

### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

#### **Local de início ou termo do PNTD**

1. O início ou termo do PNTD pode ocorrer no local de trabalho ou fora deste quando associado a um descanso diário fora do local de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.
2. Para efeitos de início e retirada de trabalho do pessoal itinerante consideram-se:
  - a) Postos da Régua: Régua;
  - b) Depósitos ou Estações do Porto: Porto São Bento, Porto Campanhã e Contumil;
  - c) Postos de Aveiro: Aveiro;
  - d) Depósitos de Coimbra: Coimbra - A e Coimbra - B;
  - e) Depósitos do Entroncamento: Entroncamento;
  - f) Depósitos ou Estações de Lisboa: Lisboa Santa Apolónia, Lisboa Oriente, Entrecampos, Sete Rios, Campolide, Alcântara-Terra, Lisboa Rossio e Cais do Sodré;
  - g) Postos do Barreiro: Barreiro;
  - h) Postos de Évora: Évora;
  - i) Depósitos de Faro: Faro;
  - j) Qualquer outro local, desde que de acordo com o conceito de local de trabalho previsto na cláusula 12<sup>a</sup>, ponto 1, alínea a).

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup> Horários de Trabalho**

1. Os horários a que os trabalhadores estão sujeitos são aqueles que correspondem aos seus locais de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.
2. Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários de serviço dos locais de trabalho onde se encontrem deslocados.
3. A empresa pode adotar as modalidades de horário seguintes:
  - a) Fixo;
  - b) Flexível;
  - c) Por turnos, fixos ou rotativos;
  - d) Por escalas;
  - e) Isenção de horário de trabalho.
4. Os horários e suas modalidades são definidos pela empresa de acordo com as necessidades do serviço.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup> Intervalo de descanso**

1. Sem prejuízo do disposto na lei e nos números seguintes o PNTD deve ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a 1 hora

nem superior a 1 hora e 30 minutos de modo que o trabalhador não preste mais de 6 horas de trabalho consecutivo, podendo por acordo prévio, ser reduzido até 30 minutos.

2. Sem prejuízo do previsto no número anterior, nos horários de trabalho organizados em regime de escala para serviço a bordo do material circulante, será atribuído, sempre que possível, uma pausa para tomada de refeição sem interrupção do PNTD, com duração mínima de:
  - a) Em geral: 45 minutos;
  - b) Carreira de condução/tração: 50 minutos.
3. Nos casos em que o PNTD tenha uma duração até 6 horas poderá não ser previsto qualquer intervalo de descanso ou pausa para tomada de refeição, desde que o PNTD não se inicie:
  - a) Entre as 08h00 e as 12h00; ou
  - b) Entre as 15h00 e as 19h00.
4. Nos horários de trabalho em regime de turno ou escala, as refeições poderão ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do PNTD.
5. Quando, por necessidade de serviço, não seja possível conceder, total ou parcialmente, o intervalo de descanso ou a pausa para tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deve o período em falta, sempre que possível, ser concedido até ao termo do PNTD.
6. Não sendo possível a concessão referida no número anterior, o período em falta é retribuído como trabalho suplementar.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**  
**Descanso Diário**

1. Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um descanso mínimo de 12 horas seguidas, sem prejuízo dos números seguintes.
2. Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas o descanso diário mínimo é o seguinte:
  - a) Carreira da condução/tração: 14 horas no local de trabalho e 11 horas fora dele;
  - b) Demais pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios: 14 horas no local de trabalho e de 9 horas fora dele;
  - c) Demais trabalhadores: 12 horas no local de trabalho, não podendo no período das 8 semanas ser inferior à média de 14 horas, e de 9 horas fora dele.

3. Na transição de turnos rotativos após os dias de descanso semanal o descanso diário que lhes está associado pode ser reduzido para 8 horas.
4. No mesmo dia de calendário podem iniciar-se 2 PNTD, desde que respeitado o descanso diário mínimo.
5. Não pode haver descansos diários consecutivos fora do local de trabalho, salvo 4 descansos diários consecutivos para trabalhadores em formação ou que nela intervenham como formadores ou em situações excecionais a acordar pelas partes.
6. Para a carreira de condução/tração, na mudança de serviços matinais para serviços noturnos em PNTD consecutivos, o período de descanso diário no local de trabalho deve ter, sempre que possível, duração mínima de 16 horas.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**  
**Descanso Semanal**

1. O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de 24 horas cada um, os quais devem ser gozados conjuntamente.
2. O descanso semanal deve ser gozado de forma contínua, em cada dia, sem prejuízo do previsto nos números seguintes.
3. O descanso diário associado ao descanso semanal pode ser dividido em duas partes a gozar imediatamente antes e depois do mesmo.
4. Os turnos e as escalas devem ser organizados de modo que:
  - a) Em cada 8 semanas o descanso semanal coincida, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo;
  - b) Em cada 7 semanas, os dias de descanso semanal, relativos a uma das semanas, podem ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior, e gozados conjuntamente.
5. As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não conferem direito a qualquer abono.
6. Quando por mudança de escala ou alteração de serviço, o descanso semanal coincidir com um feriado, o trabalhador mantém o direito ao gozo do feriado.
7. Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias semelhantes, o descanso semanal, pode iniciar-se depois das 00h00 horas do 1º dia de descanso semanal, sendo que:
  - i. As primeiras duas horas serão retribuídas com acréscimo de 50 % sobre a R/H;

- ii. Caso ultrapasse as duas horas passa a trabalho suplementar em descanso semanal;
  - iii. Serão observadas as regras respeitantes ao descanso diário associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.
8. No regime de escalas, o primeiro PNTD após o descanso semanal não pode iniciar-se antes das 06h00 horas do dia seguinte.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**  
**Alteração dos dias de descanso semanal**

Pode haver alteração dos dias de descanso semanal nas seguintes situações:

- a) Nas situações previstas no n.º 1, da cláusula 35.<sup>a</sup>;
- b) A pedido do trabalhador, desde que o serviço o permita e sem qualquer acréscimo de retribuição.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**  
**Isenção de horário de trabalho**

1. Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho, nas modalidades previstas na lei.
2. Os técnicos licenciados e bacharéis trabalham sempre em regime de isenção de horário de trabalho.
3. As chefias intermédias podem trabalhar em regime de isenção de horário de trabalho, sendo também possível a prestação da atividade em regime de escalas ou turnos.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**  
**Horário Fixo**

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

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**  
**Horário flexível**

1. Horário flexível é aquele em que os trabalhadores podem escolher dentro dos limites, previamente estabelecidos pela empresa, as horas de início e termo bem como as do intervalo de descanso do PNTD, respeitado que seja o limite de seis horas de trabalho consecutivo.

2. A empresa aplicará, nos termos definidos na lei, o regime de horário flexível sempre que a flexibilidade não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Turnos**

1. Trabalho por turnos diz respeito a qualquer organização de trabalho em equipa na qual os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
2. A empresa pode organizar turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do PNTD.
3. Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, organizados pela empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.
4. A mudança de turnos rotativos ocorre nos termos seguintes:
  - a) Após o descanso semanal;
  - b) Por acordo entre empresa e trabalhador pode efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana, desde que não reduza mais do que um descanso diário mínimo.
5. São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.
6. Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.
7. O mapa de horário de trabalho por turnos deve ser afixado, com a antecedência mínima de 10 dias.
8. Salvo motivos imprevistos, nomeadamente em caso de ausência imprevível de trabalhador do turno, as alterações pontuais ao mapa devem ser comunicadas aos trabalhadores afetados, com a antecedência mínima de 36 horas antes do termo do PNTD imediatamente anterior.
9. A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos de idade não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da empresa.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Escalas**

1. Sempre que a natureza específica do trabalho o justifique, designadamente para o pessoal itinerante, o horário de trabalho pode ser organizado em regime de escalas.
2. Entende-se por escalas os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos irregulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do PNTD.
3. As escalas devem prever, em relação a cada trabalhador, a seguinte informação:
  - a) Horas de início e termo de cada PNTD;
  - b) A atribuição do trabalho;
  - c) Local onde se inicia cada PNTD;
  - d) Local de descanso diário;
  - e) Intervalo de descanso;
  - f) Pausa para refeição, se aplicável.
4. O PNTD em escala não pode:
  - a) Ser inferior a 6 nem superior a 9 horas, quer seja diurno, noturno ou misto, em cada dia;
  - b) Exceder a média de 8 horas diárias e 40 horas semanais, aferida por períodos de referência de 12 semanas.
5. As escalas devem ainda obedecer aos seguintes limites, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos:
  - a) Em cada período de referência de 12 semanas não podem ocorrer mais de 60 PNTD;
  - b) Não podem ocorrer
    - i. 2 PNTD completos no mesmo dia de calendário;
    - ii. Mais de 5 PNTD em cada semana de calendário.
6. O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da 12ª semana.
7. Nos horários de trabalho em regime de escalas os PNTD iniciados depois das 22h00 de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência, salvo o disposto no número seguinte.
8. No caso de se tratar do sábado da 12ª semana, os PNTD iniciados depois das 22h00 são incluídos no cômputo do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.
9. Apenas para efeito de determinação da média prevista no n.º 4, alínea b), da presente cláusula, as situações de ausência a todo o PNTD, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.
10. Na carreira da condução/tração:



- a) Os PNTD que abrangem mais de 3 horas no período compreendido entre as 00h00 e as 05h00 não devem ser superiores a 7 horas;
  - b) O tempo máximo de condução efetiva, em marcha contínua, não pode exceder as 5 horas consecutivas, salvo por razões excepcionais e imperiosas de continuidade de serviço público.
11. O mapa de horário de trabalho por escala deve ser afixado com a antecedência mínima de 10 dias.
12. As alterações pontuais ao mapa afixado, devem ser comunicadas aos trabalhadores afetados assim que possível, e:
- a) Em geral, com antecedência mínima de 3 dias antes do termo do PNTD imediatamente anterior;
  - b) Em menos de 3 dias quando ocorram motivos imprevistos e justificados, nomeadamente ausência imprevisível de trabalhador escalado, supressão de comboios, anomalias, que não possam ser supridas por SUPRA, podendo ser comunicadas durante o PNTD imediatamente anterior sem alteração do descanso no local de trabalho se inicialmente previsto;
  - c) No próprio dia, por razões de serviço, desde que a hora de apresentação, de retirada e o respetivo descanso se mantenham.
13. Por conveniência de serviço podem ser previstos períodos de trabalho sem especificação de serviço, designados por "SUPRA", nos seguintes termos:
- a) Os trabalhadores devem executar qualquer trabalho, compatível com a respetiva categoria profissional, que lhe for atribuído;
  - b) A atribuição de trabalho e as respetivas horas de início e termo serão comunicadas, sempre que possível, com a antecedência mínima de 36 horas
  - c) Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de SUPRA.
14. Salvo situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada de serviço no referido período, as escalas não devem prever apresentações ou retiradas no e do local de trabalho entre as 2h00 e as 5h00.
15. Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o serviço que lhe competiria na escala se a ausência não se tivesse verificado, salvo se for impossível por razões de alteração significativa de escala.
16. Se na parte final de um PNTD, seguido de descanso diário no local de trabalho, estiver previsto serviço de reserva, este não pode:
- a) Ultrapassar 2 horas após o termo do PNTD;
  - b) Dar lugar a descanso diário fora do local de trabalho.

17. Quando no PNTD seguinte aos dias de férias, se não for respeitado o horário de trabalho previsto na escala a que o trabalhador está afeto, ou o mesmo não contemple serviço e/ou horário de trabalho, não pode ter início antes das 05h00.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**  
**Tempo de trabalho efetivo**

1. Na apresentação/início e/ou retirada/fim do período normal de trabalho, com tarefas previstas no material motor de receção ou ativação de cabina e de entrega ou desativação de cabina, respetivamente, devem as escalas de serviço, prever em cada situação, um tempo de 5 minutos.
2. A atribuição dos serviços na escala deverá ter em atenção os casos em que a distância entre o local de apresentação e a localização do material justifiquem maior intervalo.
3. Os tempos de preparação, isolamento, reativação e resguardo do material circulante motor, devem ser considerados nas escalas de serviço, observando o previsto em termos regulamentares, o local onde ocorrem as tarefas, bem como a disponibilidade do comboio para a circulação.
4. Os tempos necessários à execução das operações previstas no número anterior devem ser objeto de regulamentação por parte da empresa.
5. No caso do PNTD ter início ou termo com tarefas de preparação, resguardo ou entrega de material o tempo de apresentação ou de retirada do serviço é absorvido pelo tempo de trabalho despendido naquela ou naquelas tarefas.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**  
**Reserva**

1. Reserva é a situação efetiva de trabalho prevista em escala em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviço previamente definido para o respetivo PNTD, aguardando 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 31.<sup>a</sup>**  
**Manobra**

1. Manobra é situação efetiva de trabalho em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa adstrito ao serviço de manobras, no todo ou em parte do seu PNTD, com ou sem intervenção nas unidades motoras.

2. Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de manobras.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**  
**Trabalho de emergência**

1. Considera-se emergência qualquer acontecimento inesperado ou de gravidade excepcional que requer ação imediata, designadamente acidente nas vias ferroviárias ou interrupção da circulação, caso em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE e que ficam sujeitas ao previsto na presente cláusula.
2. Se o trabalho de emergência se iniciar durante:
  - a) O PNTD, considera-se trabalho de emergência todo o tempo que exceder aquele período, ainda que se prolongue sobre o PNTD seguinte;
  - b) Descanso diário, semanal ou feriado, considera-se de emergência até ao fim, ainda que se prolongue sobre o PNTD seguinte.
3. Terminado o trabalho de emergência, o trabalhador entra obrigatoriamente em descanso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se:
  - a) Tiver tido início e termo dentro do mesmo PNTD; ou
  - b) Tiver tido início depois de cumprido o descanso diário mínimo e terminar antes ou dentro do período de trabalho seguinte.
4. As horas de viagem em emergência, incluindo os 30 minutos imediatamente anteriores ao seu início, são consideradas como trabalho de emergência.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**  
**Prevenção**

1. Considera-se em prevenção o trabalhador em descanso que tenha de se encontrar à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para acorrer a emergência.
2. Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo que haja alternância de eventual afetação de descansos entre trabalhadores.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**  
**Trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do PNTD, em dia de descanso semanal ou em feriado.

2. O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo exceções previstas na lei ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
3. Salvo situações de carácter excecional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação o trabalho suplementar não pode ser superior a,
  - a) 2 horas em dia normal de trabalho;
  - b) 10 horas numa semana.
4. Para efeito do cômputo de horas de trabalho suplementar em regime de escalas são consideradas as situações de prestação de trabalho seguintes:
  - a) Superiores a 9 horas diárias;
  - b) Superiores, em média, a 8 horas diárias e 40 semanais em cada 12 semanas.
5. O trabalho suplementar deve ser distribuído equitativamente pelos trabalhadores, mas conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada e as necessidades de serviço.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Descanso compensatório por trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado (TSDDF)**

1. Quando um trabalhador for chamado a prestar TSDDF por tempo igual ou inferior a um PNTD:
  - a) Tem direito a gozar descanso compensatório remunerado, na semana em que ocorre o TSDFS ou nas 3 semanas seguintes (alteração do dia de descanso); ou
  - b) Se, por legítima e exigível necessidade de serviço, não puder gozar o descanso compensatório, fica em TSDDF não compensado (corte de descanso).
2. Quando feriados coincidirem com dias de descanso semanal não gozados, o descanso compensatório faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.
3. Para efeito de cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como PNTD o período correspondente ao horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

**VI. Férias, Feriados e Faltas**

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Férias**

1. Em matéria de férias aplica-se a lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Salvo no ano da admissão, da cessação, e nos contratos a termo, os trabalhadores têm 25 dias úteis de férias por ano.
3. É obrigatório o gozo consecutivo de, no mínimo, de 12 dias úteis de férias (período consecutivo mínimo), podendo os demais ser gozados intercaladamente.
4. A interrupção das férias por motivo da empresa não poderá prejudicar o gozo consecutivo de 10 dias úteis de férias.
5. A pedido do trabalhador um dos dias de férias pode corresponder a um PNTD.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**  
**Marcação de férias**

1. Para marcação do período consecutivo mínimo de férias, aplica-se o sistema de distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa.
2. Para a carreira de condução/tracção a marcação do período consecutivo mínimo de férias obedece ao disposto nos números seguintes:
  - a) Entre 15 de maio e 15 de outubro, é planificado em 10 períodos fixos iguais para todos os centros de trabalho;
  - b) Cada trabalhador tem direito a gozar o período de férias consecutivo num daqueles períodos;
  - c) O início do período de férias seguir-se-á aos dias de descanso e, sempre que possível, mediante solicitação do trabalhador, poderá coincidir com a 1.<sup>a</sup> ou a 2.<sup>a</sup> quinzena do mês;
  - d) Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, desde que não haja inconveniente para o serviço, mantendo a mesma posição na rotação de férias;
  - e) No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido na alínea a), este retoma no ano seguinte a posição que então lhe couber de acordo com a rotação estabelecida no plano de férias.
3. Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.
4. A empresa não poderá impor o gozo do período consecutivo mínimo de férias fora do período compreendido entre 15 de maio e 15 de outubro, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

5. Os restantes dias de férias, para além dos 12 dias úteis obrigatórios, são gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e conveniência do serviço.
6. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, designadamente que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.
7. A empresa fixará para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no nº 3.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**  
**Feridos**

São feriados obrigatórios os previstos na lei, a Terça-feira de Carnaval e os Municipais do respetivo local de trabalho.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**  
**Faltas**

1. Em matéria de faltas aplica-se a lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao PNTD a que está obrigado os respetivos tempos são adicionados para determinação do período de trabalho diário em falta.
3. São consideradas ainda faltas justificadas as motivadas:
  - a) Por doação gratuita de sangue, pelo tempo estritamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até ao limite de um PNTD e sem perda do subsídio de refeição;
  - b) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário, em conformidade com o respetivo regime legal;
  - c) Por atrasos nos comboios habitualmente utilizados pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho.
4. As faltas motivadas por falecimento de familiar, podem iniciar-se, por opção do trabalhador que o comunicará na data do óbito, numa das seguintes datas:
  - a) Do óbito;
  - b) Da trasladação do corpo para território nacional;
  - c) Das cerimónias fúnebres.

5. As faltas injustificadas por motivo de greve ilícita, só produzem efeitos como tal após decisão judicial que aprecie a ilicitude da greve.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Dispensa CP**

1. Os trabalhadores têm direito de ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um PNTD, por quadrimestre, a gozar por acordo.
2. O trabalhador deve efetuar o pedido com a antecedência mínima de 5 dias úteis.
3. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deverá ser feita logo que possível.
4. O desconto da retribuição correspondente às dispensas CP será efetuado no subsídio de férias suplementar.
5. As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Identificação do dia de férias, faltas e outras ausências**

Se o PNTD se iniciar e terminar em dias diferentes, a identificação do dia de férias, faltas e outras ausências será feita por referência aos dias de laboração integrados no turno ou escala de serviço do trabalhador em que se verifique a maior proporção da duração do PNTD.

**VII. Retribuição, Prémios e Abonos**

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

Para efeitos deste AE considera-se:

- a) Retribuição base – o valor correspondente ao índice de retribuição do trabalhador de acordo com a Tabela Indiciária anexa.
- b) Retribuição mensal (RM) - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida do PNTD, e cujo valor corresponde ao somatório da Retribuição Base, das Diuturnidades, do Subsídio de Agente Único, do Subsídio de Turno, do Subsídio de Escala e da retribuição específica por Isenção de Horário de Trabalho, nos casos em que sejam devidos.
- c) Retribuição diária (RD) = RM/30;

d)  $\text{Retribuição/hora (RH)} = (\text{RM} \times 12) : (52 \times \text{horas do PNTD semanal})$ .

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**  
**Diuturnidades**

1. Reportando-se ao mês de admissão na empresa, os trabalhadores vencem diuturnidades por períodos de 5 anos de serviço, num máximo de 5, nos termos previstos no Anexo I.
2. O valor de cada diuturnidade é o constante do Anexo I, sendo considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, nomeadamente, para efeitos do cálculo do valor da retribuição horária e para a retribuição do trabalho suplementar.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**  
**Abono e ajudas de custo por itinerância**

1. Ao pessoal itinerante cabe abono por itinerância, no valor constante no Anexo I.
2. Em caso de descanso fora do local de trabalho, ao abono de itinerância acrescem as seguintes ajudas de custo:
  - a) Em caso de apenas 1 descanso:
    - i. Deslocação entre 6 horas a 18 horas: €25,00 e meio subsídio de refeição;
    - ii. Deslocação superior a 18 horas: 27,26 € e um subsídio de refeição.
  - b) Em caso de vários descansos, por referência à ajuda de custo diária para a Função Pública, cumulativamente:
    - i. Por cada descanso até ao quarto consecutivo: 20%;
    - ii. Se a deslocação abranger a totalidade do período das 13h00 às 14h00: 25 %;
    - iii. Se a deslocação abranger a totalidade do período das 20h00 e as 21h00: 25 %;
    - iv. Atentos os períodos previstos nas alíneas anteriores:
      - a) Se não coincidir com nenhum dos períodos:
        - i. Deslocação entre seis horas e doze horas: 25%;
        - ii. Deslocação igual ou superior a 12 horas: 50%.
      - b) Se coincidir apenas com um dos períodos e deslocação igual ou superior a 12 horas: 25%.



3. A partir do termo do quarto descanso consecutivo fora do local de trabalho cabe ajuda de custo diária única de 25,00 €, por cada PNTD e por cada dia de descanso abrangido pela deslocação.
4. Nas deslocações ocasionais do pessoal itinerante, quando em funções não compreendidas no seu conteúdo funcional, cabem exclusivamente as seguintes ajudas de custo diárias para a Função Pública atendendo aos seguintes limites:
  - i. Se a deslocação abranger a totalidade do período das 13h00 às 14h00: 25 %;
  - ii. Se a deslocação abranger a totalidade do período das 20h00 e as 21h00: 25 %;
  - iii. Atentos os períodos previstos nas alíneas anteriores:
    - a) Se não coincidir com nenhum dos períodos:
      - i. Deslocação entre seis horas e doze horas: 25%;
      - ii. Deslocação igual ou superior a 12 horas: 50%;
    - b) Se coincidir apenas com um dos períodos e deslocação igual ou superior a 12 horas: 25%.
  - iv. Se implicar dormida: 50% da ajuda de custo diária para a Função Pública.
  - v. A partir do vigésimo primeiro dia consecutivo os valores acima serão pagos a 75%, salvo quando o serviço imponha mudança de local de trabalho no período da deslocação.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

#### **Abono e ajudas de custo de deslocação**

1. Cabe abono de deslocação de valor previsto no Anexo I, nos seguintes termos:
  - a) Ao pessoal fixo que se desloque para fora do local de trabalho e cuja deslocação não implique o gozo do descanso diário fora, independentemente do tempo de deslocação;
  - b) Ao pessoal da carreira de condução, quando em funções compreendidas no seu conteúdo funcional, mas não itinerantes:
    - i. Deslocação por 6 ou mais horas, sem descanso fora do local de trabalho;
    - ii. Deslocação por 12 ou mais horas, com descanso fora do local de trabalho.
2. O pessoal fixo que se desloque para fora do local de trabalho e cuja deslocação implique o gozo do descanso diário fora, tem direito às seguintes ajudas de custo, por referência à ajuda de custo diária para a Função Pública, cumulativamente:
  - a) Por cada descanso até ao quarto descanso consecutivo: 20%.
  - b) Se a deslocação abranger a totalidade do período das 13h00 às 14h00: 25 %;

- c) Se a deslocação abranger a totalidade do período das 20h00 e as 21h00, 25 %;
  - d) Atentos os períodos previstos nas alíneas anteriores:
    - i. Se não coincidir com nenhum dos períodos:
      - a) Deslocação entre seis horas e doze horas: 25%;
      - b) Deslocação igual ou superior a 12 horas: 50%;
    - ii. Se coincidir apenas com um dos períodos e deslocação igual ou superior a 12 horas: 25%.
  - f) A partir do termo do quarto descanso consecutivo fora do local de trabalho cabe ajuda de custo diária única de 25,00 €, por cada PNTD e por cada dia de descanso abrangido pela deslocação.
3. Os Quadros superiores não têm direito a abono e é-lhes aplicável o regime de ajudas de custo previsto para a Função Pública.
4. O reembolso de despesas autorizadas em deslocação depende de apresentação dos respetivos comprovativos.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores em serviço na rede da RENFE**

- 1. O trabalhador que preste serviço na rede da RENFE tem direito ao dobro do montante dos abonos e ajudas de custo previstos nas cláusulas 44.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup> desde que permaneça naquela rede por período igual ou superior a 45 minutos.
- 2. O disposto no número anterior é também aplicável ao trabalhador que se desloque em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nela permaneçam por período igual ou superior a 45 minutos.
- 3. O pessoal fixo colocado nas estações fronteiriças da RENFE não tem, por este facto, direito ao abono ou às ajudas de custo por deslocação.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Abono para falhas**

- 1. Tem direito a um abono mensal para falhas o trabalhador que proceda a uma das seguintes tarefas sendo responsável pela sua restituição em caso de falhas ou perdas:
  - a) Venda de títulos de transporte;
  - b) Recolha de valores ou numerário;
  - c) Contagem de valores ou numerário; e
  - d) Guarda de valores ou numerário.
- 2. Em caso de venda, o abono é calculado atendendo à receita mensal obtida, nos termos seguintes:
  - a) A bordo do comboio:

- i. 5,50% - Receita inferior a 250€;
- ii. 4,50% - Receita igual ou superior a 250€ a que acrescem 2,55€;
- iii. No mínimo de 15€.

b) Em postos fixos:

- i. 20 € - Receita igual ou inferior a 5.000€;
- ii. 25 € - Receita de valor superior a 5.000€ e igual ou inferior a 15.000€;
- iii. 35 € - Receita superior a 15.000 e igual ou inferior a 30.000€;
- iv. 50 € - Receita superior a 30.000€ e igual ou inferior a 50.000€;
- v. 70 € - Receita superior a 50.000€ e igual ou inferior a 80.000€;
- vi. 100 € - Receita mensal superior a 80.000€.

3. Caso, no mesmo mês, ocorra venda a bordo e em posto fixo o valor do abono mensal é calculado na devida proporção.

4. O abono de falhas devido por outras funções que não a venda tem o valor previsto no Anexo I, não sendo cumulável com o de venda.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1. Os trabalhadores têm direito a subsídio de refeição por cada dia de prestação de trabalho, no valor previsto no Anexo I, nos seguintes termos:

- i. Cumprindo metade do PNTD acrescido de 30 minutos: 100%;
- ii. Cumprindo, no mínimo, metade do PNTD previsto: 50%.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Turno**

1. Os trabalhadores em regime de turnos auferem subsídio mensal, com referência à retribuição base, nos moldes seguintes:

a) 3 turnos rotativos:

- i. 19,50% se ocorrer, simultaneamente,
  - a) Rotatividade das horas de início e termo do PNTD; e
  - b) Rotatividade dos descansos semanais;
- ii. 15,00% se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo do PNTD.

b) 2 turnos rotativos:

- i. 11,00% da retribuição de base se ocorrer, simultaneamente,
  - a) Rotatividade das horas de início e termo do PNTD; e
  - b) Rotatividade dos descansos semanais;
- ii. 8,50%, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo;

2. O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição por trabalho noturno.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de escala**

1. Os trabalhadores em regime de escala auferem subsídio mensal, com referência à retribuição base, de 18,50%, que não inclui a retribuição por trabalho noturno.
2. Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula seguinte.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**  
**Regime de absorção**

1. A cessação do regime de escalas ou de turnos rotativos, após 5 anos completos e consecutivos de laboração num daqueles regimes, determina o pagamento de complemento de retribuição correspondente à diferença entre a retribuição mensal que auferia e a que passa a auferir, absorvível por futuras valorizações remuneratórias.
2. O regime previsto no número anterior não é aplicável quando a cessação do regime decorra de pedido do trabalhador que tenha como resultado a determinação de horário que não permita atribuir ao trabalhador todos os turnos ou serviço de escalas possíveis.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**  
**Prémios de produtividade diário e anual**

1. À exceção dos quadros superiores, dos que auferem prémio de condução ou de revisão, os trabalhadores têm direito a prémio de produtividade diário pelo cumprimento integral do PNTD, no montante indicado no Anexo I.
2. O prémio de produtividade diário é reduzido:
  - a) Por ausência justificada, nomeadamente por motivo de faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do PNTD: 50%;
  - b) Proporcionalmente ao número de horas de trabalho efetivo em tempo parcial.
3. Não implicam perda ou redução do prémio de produtividade diário as faltas ou ausências motivadas por:
  - a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;

- b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas Comissões de Segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;
  - c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
4. Os trabalhadores que auferem prémio de produtividade diário têm ainda direito a Prémio de Produtividade Anual (PPA), a pagar em fevereiro por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:
- a) Entre 200 e 220 PNTD completos: PPA 1 previsto no Anexo I;
  - b) Mais de 220 PNTD completos: PPA 2 previsto no Anexo I.
5. Salvo incapacidade temporária por acidente de trabalho caso os PNTD completos sejam menos que 200, não cabe prémio de produtividade anual.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Prémios de Revisão diário e anual**

1. O trabalhador que exerça funções de revisão a bordo dos comboios, tem direito a prémio de revisão diário, por cada PNTD completo, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = \frac{1,5 \times mr \times RH}{1880} + PP + irev$$

Em que,

PR – Prémio de revisão;

RH- Retribuição/Hora;

mr – média diária minutos de revisão;

PP- Prémio de produtividade no montante indicado no Anexo I;

irev – Prémio de função 0,60 € por cada PNTD completo, em exercício de revisão a bordo de comboio).

1880 - nº horas efetivas de trabalho = 52 semanas×40h-25d férias×8h

2. O prémio de revisão não é devido por dia de formação com instrutor ou outro trabalhador da Carreira Comercial.
3. O prémio de revisão é também aplicável aos trabalhadores da carreira comercial que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios ou no exercício de funções de orientação e verificação da revisão.
4. Não implicam perda ou redução do prémio de revisão diário as faltas ou ausências motivadas por:
- a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;
  - b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas Comissões de Segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;

- c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
5. Os trabalhadores que auferem prémio de revisão diário têm ainda direito a Prémio de Revisão Anual (PRA) a pagar em fevereiro por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:
- a) Entre 200 e 220 PNTD completos: PRA 1 previsto no Anexo I;  
b) Mais de 220 PNTD completos: PRA 2 previsto no Anexo I.
6. Salvo por motivo de incapacidade temporária por acidente de trabalho, não cabe prémio de revisão anual, em caso de menos de 200 PNTD completos.
7. Os prémios de revisão não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Prémios de condução diário e anual**

1. O trabalhador que exerça funções de condução de comboios, tem direito, a prémio de condução diário, por cada PNTD completo, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \left( \frac{Km + mc}{520} + PCF \right) \times RH$$

Em que:

PCF (prémio de função)

Maquinista e Maquinista Técnico – 1,60€

Vigilante de Tração, Inspetor de Tração e Inspetor Chefe de

Tração - 2,00€

Km – média diária de quilómetros percorridos (com arredondamento para o quilómetro imediatamente superior)

mc.- média diária de minutos condução efetiva (tempo entre a hora de partida até à hora de chegada)

RH - retribuição hora

2. No serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobra corresponde a 0,25 Km.
3. Aos Inspetores de Tração e Inspetores Chefes de Tração, em serviço de acompanhamento para orientação e verificação da condução, serão considerados os quilómetros percorridos e o tempo despendido no referido acompanhamento.
4. Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do Prémio de Condução Diário:

- a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a 15 minutos;
  - b) O tempo de trabalho efetivo nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>.
5. O prémio de condução diário é ainda aplicável nos casos de:
- a) Exercício de atividade sindical até ao limite dos créditos previstos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;
  - b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
6. Os trabalhadores que auferem prémio de condução diário têm ainda direito a Prémio de Condução Anual (PCA) a pagar em fevereiro por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:
- a) Entre 200 e 220 PNTD completos: PCA 1 previsto no Anexo I;
  - b) Mais de 220 PNTD completos: PCA 2 previsto no Anexo I.
7. Salvo por motivo de incapacidade temporária por acidente de trabalho, o trabalhador não tem direito ao prémio de condução anual, em caso de menos de 200 PNTD completos.
8. Os prémios de condução, não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Abono de complexidade de funções/prémio de risco**

1. Os Operadores de Manobras, Operador Chefe de Manobras, Operador de Material, Chefe de Equipa de Material e Chefe de Equipa de Transporte em todos os locais em que exista manobra têm direito a um abono mensal de montante previsto no Anexo I.
2. Na eventualidade de algumas das categorias acima referidas serem objeto de fusão, o abono referido no número anterior será atribuído à nova categoria que vier a ser criada.
3. Salvo por motivo de incapacidade temporária por acidente de trabalho, o trabalhador não tem direito a abono de complexidade, nos seguintes casos:
  - a) Execução de menos de 10 PNTD num mês de calendário;
  - b) Baixa médica superior a 11 PNTD num mês de calendário.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Abono por exercício de funções de Acompanhamento de Tráfego e Supervisão**

1. Os trabalhadores que exerçam funções nos serviços de Acompanhamento de Tráfego e Supervisão têm direito a abono mensal previsto no Anexo I.
2. Salvo incapacidade temporária por acidente de trabalho, não cabe abono de Acompanhamento de Tráfego e Supervisão, nos seguintes casos:
  - a) Execução de menos de 10 PNTD num mês de calendário;
  - b) Baixa médica superior a 11 PNTD num mês de calendário.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

#### **Abono de Transporte/Disponibilidade**

1. Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, no período compreendido entre as 00h00 e as 06h30, o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no montante indicado no Anexo I.
2. O pagamento do referido abono depende da disponibilidade do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior, presumindo-se essa disponibilidade salvo declaração em contrária do trabalhador, invocando e fundamentando o motivo atendível.
3. Não perde o abono, o trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no número 1 seja resultante de acidente de trabalho.
4. Têm direito ao abono, os trabalhadores:
  - a) Das carreiras de condução, revisão e venda títulos e respetivas funções de coordenação e enquadramento, desde que afetos a Depósito de Tração ou Revisão ou a Estação;
  - b) Das carreiras da manobra, operação de material, inspeção de vendas e receitas, transportes e especialistas, e respetivas funções de coordenação e enquadramento, desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e no exercício regular e efetivo de funções operacionais;
  - c) Independentemente da carreira ou categoria, os que exerçam funções operacionais, prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 00h00 e as 06h30 e que se encontrem afetos a esse horário;
5. O abono de transporte/disponibilidade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante e é pago;
  - a) Na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo PNTD;
  - b) Na proporção do período de trabalho a tempo parcial.



**Cláusula 58.<sup>a</sup>**  
**Retribuição por trabalho noturno**

O trabalho noturno será pago com acréscimo de 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do respetivo período.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**  
**Retribuição por prevenção**

O trabalhador na situação de prevenção tem direito a um abono diário de prevenção, previsto no Anexo I, acrescido do valor da RD nos dias de descanso semanal ou feriado.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**  
**Retribuição do trabalho de emergência**

1. A retribuição do trabalho de emergência é igual à retribuição hora (RH), acrescida de:
  - a) 100% em dia normal de trabalho;
  - b) 200% em dia de descanso semanal e feriado, salvo se auferir o abono de prevenção caso em que recebe 100%.
2. Nos dias normais de trabalho, à retribuição do trabalho de emergência acresce o de trabalho noturno.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**  
**Retribuição do trabalho suplementar**

Por trabalho suplementar cabem os seguintes acréscimos, com referência à R/H diurna ou noturna, consoante o caso:

- a) Em dia normal de trabalho – 50%;
- b) Em dia de descanso semanal ou feriado:
  - i. Com descanso compensatório:
    - a) Por cada hora ou fração, no mínimo 8 horas – 50%;
    - b) Se exceder o PNTD - 75%;
  - ii. Com corte de descanso – 75%.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**  
**Abono por afetação de descanso diário**

1. Quando não for respeitado o tempo mínimo de descanso diário, as horas não gozadas são pagas com acréscimo sobre a retribuição/hora (R/H), de:

- a) 100 % em regra;
  - b) 150 % quando, para os trabalhadores da carreira da condução/tração, a redução do descanso resultar de antecipação do início do período de trabalho.
2. O pagamento das horas de descanso diário não gozadas previsto no número anterior, substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.
  3. Quando excecionalmente for impossível conceder o período mínimo de descanso diário associado ao descanso semanal, o trabalhador tem direito a acréscimo de 50% sobre a RH, nas seguintes situações:
    - a) Se inferior a 8 horas na transição entre turnos rotativos;
    - b) Se inferior a 12 horas quando em regime de escalas.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**  
**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

A retribuição especial por isenção de horário de trabalho corresponde a 22 horas de trabalho suplementar, com o mínimo de 20% da retribuição constante da respetiva grelha indiciária.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de Natal**

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, pago em simultâneo com a retribuição de novembro.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**  
**Retribuição e subsídio de férias**

1. A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal acrescida das médias anuais de prémio de produtividade diário, prémio de revisão diário ou prémio de condução diário, trabalho noturno, abono de itinerância, trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia de feriado), abono de transporte/disponibilidade, abono de complexidade de funções e abono de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão - auferidos:
  - a) Em pelo menos 11 meses do ano civil anterior;
  - b) Nos meses efetivamente trabalhados, em caso de acidente de trabalho.
2. Para o efeito de determinação das médias nos termos do número anterior é considerada a data da efetiva prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

3. A média anual de cada abono e prémio é apurada através da soma das prestações correspondentes ao trabalho prestado em cada um dos meses dividindo o resultado por 12.
4. O subsídio de férias, correspondente à retribuição mensal, é pago de uma só vez no mês anterior ao do gozo do período consecutivo mínimo.
5. O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.
6. Quando o trabalhador se encontre na situação de baixa médica, ou por qualquer outro motivo atendível não tiver gozado o período mínimo consecutivo de férias no ano em que se vence o direito, o subsídio de férias a que tiver direito é pago em dezembro.
7. Para efeitos de aplicação da presente cláusula, o trabalho prestado em dia feriado é equiparado ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de férias suplementar**

O trabalhador tem direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 dias, que é processado com o vencimento do mês de dezembro de cada ano.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**  
**Agente único**

A laboração em regime de Agente Único é exercida nos termos do 14.º Aditamento (novembro de 2002) à IG n.º 7, mantida em aplicação para este efeito, e em regime de Agente Único no comboio nas marchas em vazio, o que confere o direito a um abono de 4% (quatro por cento) da respetiva retribuição indiciária (ou de base) aos trabalhadores condutores de comboios.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**  
**Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

1. O trabalhador que tenha carta de condução de ligeiros e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumule o exercício de funções de motorista, tem direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no valor indicado no Anexo I.
2. O trabalhador que exerça funções nos termos do número anterior é responsável por cumprir o disposto no Código da Estrada e, conseqüentemente, por qualquer contraordenação e coima que lhes seja imputada em virtude da violação do referido diploma legal, exceto em caso de estado de necessidade,

designadamente marcha de urgência, se lhe tiver sido dada indicação expressa pela respetiva chefia.

## **VIII. Sanções Disciplinares**

### **Cláusula 69.<sup>a</sup> Sanções disciplinares**

1. Constitui infração disciplinar todo o ato ou omissão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE, em regulamento interno ou na lei.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.
3. As sanções disciplinares são as seguintes:
  - a) Repreensão verbal;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária até 1/2 dia de retribuição diária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão até 24 dias de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
  - f) Despedimento com justa causa.
4. A aplicação da repreensão verbal não carece de processo disciplinar.

## **IX. Condições Particulares de Trabalho**

### **Cláusula 70.<sup>a</sup> Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida**

1. O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições desde que exista tal posto vago.
2. A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador, colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3. No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.
4. Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do n.º 1 da presente cláusula, tem direito a retribuição mensal em regime de absorção nos termos da cláusula 51.ª.
5. À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa a recusa do trabalhador considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.
6. O trabalhador definitivamente inapto para o exercício das suas funções normais pode ter preferência na ocupação de postos de trabalho declarados vagos, da respetiva categoria, adequadas às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respetivas funções, próximo do local onde prestava a sua atividade ou próximo das suas residências.

**Cláusula 71.ª**  
**Trabalhador-Estudante**

1. O trabalhador-estudante beneficia do regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. O trabalhador-estudante pode ainda faltar ao serviço com prejuízo da respetiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequente, até ao máximo de 10 dias úteis por cada ano civil.

**X. Segurança Social**

**Cláusula 72.ª**  
**Complemento do subsídio de doença**

1. A empresa assegura aos trabalhadores o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo que a soma daquele e do complemento seja idêntico à retribuição mensal líquida que seria devida se os trabalhadores estivessem ao serviço, que será pago a partir do primeiro dia de doença inclusive, salvo se a Empresa verificar a inexistência de doença, ou o trabalhador, por qualquer meio, obstruir essa verificação.
2. A verificação a que se reporta o número anterior só pode ser efetuada por pessoal médico e sem encargos para o trabalhador.

3. A empresa processa o valor do subsídio de doença que recebe da Segurança Social acrescido do respetivo complemento, quando devido nos termos dos números anteriores.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**  
**Pensão por morte**

1. Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.
2. Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 será reduzido, sendo apenas garantido:
  - a) 60% (sessenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja:
    - i. Viúva;
    - ii. Viúvo;
    - iii. Cônjuge divorciado ou judicialmente separado à data do acidente, com direito a alimentos;
    - iv. Filho afetado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho;
    - v. Filho, incluindo nascituros, nas condições da lei civil, até perfazer 18 anos, ou 21 ou 24 anos enquanto frequentar com aproveitamento, respetivamente, o ensino secundário ou curso equiparado, ou o ensino superior.
  - b) 40% (quarenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja ascendente e quaisquer parentes sucessíveis até aos 18 anos, ou 21 ou 24 anos, enquanto frequentarem com aproveitamento, respetivamente, o ensino secundário ou curso equiparado ou o ensino superior e o afetado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho, desde que o trabalhador falecido contribuisse, com carácter de regularidade, para a sua alimentação.
3. Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho suplementar auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho suplementar, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

**XI. Segurança e Saúde no Trabalho**

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

O regime da segurança e saúde no trabalho rege-se pelas disposições legais em vigor e pelo disposto nas cláusulas seguintes.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**

**Incapacidade Temporária por Acidente de Trabalho**

1. No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida, se não tivesse sido afetado pela incapacidade, transferindo, no entanto, essa responsabilidade para uma Seguradora mediante apólice adequada.
2. O disposto no número anterior é inaplicável aos trabalhadores cujo sinistro venha a ser objeto de exclusão da apólice de seguros por decisão judicial fundada em negligência, culpa ou dolo do Trabalhador.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**Uniformes de trabalho e equipamento de proteção individual**

A empresa obriga-se a fornecer uniformes de trabalho e equipamentos de proteção individual com qualidade uniforme e adequados de acordo com a área de atividade dos trabalhadores e estes obrigam-se a usá-los de acordo com os procedimentos em vigor.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Instalações de repouso/dormitórios**

1. A empresa coloca à disposição dos trabalhadores, instalações onde estes possam descansar quando se encontrem na situação de descanso fora do local de trabalho.
2. Para efeitos do número anterior, a empresa pode recorrer a unidades hoteleiras.
3. As instalações referidas no n.º 1 podem ser utilizadas pelos trabalhadores com descanso no local de trabalho, desde que iniciem e/ ou terminem o seu período normal de trabalho diário entre as 23:00 horas e as 07:00 horas e nos casos em que os descansos sejam inferiores a 10 horas.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**

**Regime dos Acidentes de Percurso**

A empresa assegura igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores no caso de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde

que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

**Cláusula 79.<sup>a</sup>  
Inquérito obrigatório**

Sempre que se verifique acidente de trabalho com morte de trabalhador, procede-se de imediato a um inquérito interno obrigatório, conduzido pela empresa, sem prejuízo dos inquéritos realizados pelas entidades oficiais nos termos da lei.

**XII. Exercício da Atividade Sindical**

**Cláusula 80.<sup>a</sup>  
Princípio Geral**

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>  
Crédito de horas e faltas de membro da direção**

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção das associações sindicais outorgantes com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:
  - a) de 50 a 99 associados: 2 membros;
  - b) de 100 a 199 associados: 3 membros;
  - c) de 200 a 499 associados: 4 membros;
  - d) A partir de 500 associados: 6 membros.
2. Os dirigentes sindicais indicados no n.º 1 não perdem o direito à retribuição mensal nem abono de transporte/disponibilidade e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.
3. As associações sindicais outorgantes beneficiam de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:
  - a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;
  - b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;



- c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.
- 4. Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à retribuição mensal salvo o previsto no número seguinte.
- 5. Têm ainda direito a quatro dias de abono de transporte/disponibilidade se o exercício de funções anteriores já determinava o respetivo pagamento, de subsídio de refeição e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.
- 6. O crédito mensal referido no n.º 1 é insuscetível de cumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

**Cláusula 82.ª**  
**Reuniões**

Os promotores da reunião são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efetuar-lá.

**XIII. Disposições Finais e Transitórias**

**Cláusula 83.ª**  
**Antiguidade**

- 1. A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:
  - a) Antiguidade na empresa - tempo de serviço efetivo na Empresa;
  - b) Antiguidade na categoria - data de acesso à categoria;
  - c) Com mais idade.
- 2. Em igualdade de circunstâncias será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:
  - a) Com mais tempo de serviço na categoria
  - b) Com mais tempo de serviço na empresa;
  - c) Com mais idade.

**Cláusula 84.ª**  
**Destacamentos**

O destacamento de trabalhadores é definido nos termos estipulados em Regulamento Interno.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**  
**Concessões de viagem**

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem na rede da empresa é definida nos termos do Anexo X.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**  
**Dupla tripulação de comboios**

Durante a vigência do presente AE, a empresa compromete-se a manter a dupla tripulação nos comboios de transporte de passageiros, sendo a mesma constituída por um maquinista e um agente de acompanhamento com as qualificações profissionais necessárias para as funções.

**Cláusula 87.<sup>a</sup>**  
**Seguro de Saúde**

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em Regulamento Interno.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de pré-escolar**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar nos termos definidos em Regulamento Interno.

**Cláusula 89.<sup>a</sup>**  
**Comissão paritária do Acordo de Empresa**

1. É constituída uma Comissão Paritária formada por um total de X representantes das estruturas sindicais outorgantes do presente AE e igual número total de representantes da Empresa, devidamente credenciados para o efeito.
2. Compete à Comissão Paritária interpretar as disposições do presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes e resolver casos omissos nos termos da lei.
3. A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.
4. Constituída a comissão paritária, deve ser elaborado, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.
5. As deliberações, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, consideram-se, para todos os efeitos, integradas no AE ou em regulamento dele emergente.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

### **Caráter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Carreiras e categorias profissionais**

Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE são enquadrados numa das categorias profissionais constantes do Regulamento de Carreiras, que constitui o Anexo II ao presente AE e que dele faz parte integrante.

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Elaboração da regulamentação complementar pela empresa**

Toda a regulamentação complementar criada pela empresa, tais como normas, normativos, orientações, regulamentos, manuais, instruções, deve respeitar integralmente a lei e o disposto no presente AE.

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Regime supletivo**

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o Código do Trabalho e a demais legislação aplicável.

#### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores Ex-EMEF**

Aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente Acordo de Empresa, estavam abrangidos pelo Acordo de Empresa da extinta EMEF – Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S.A, publicado no BTE n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, continua a aplicar-se as regras, prémios e abonos seguintes: Trabalho Suplementar em dia normal de trabalho e descanso semanal ou feriado; Diuturnidades; Subsídio de Refeição; Subsídio de Turno; Acumulação de Funções de Motorista; Ajudas de Custo; Deslocações; Isenção de Horário de Trabalho – (Anexo II). No âmbito do presente Acordo de Empresa, tais trabalhadores beneficiam, em termos de matérias de expressão pecuniária, do seguinte: Abono de Transporte/ Disponibilidade, Abono de Prevenção e dos variáveis pagos no mês de férias (Anexo III).