

ACORDO DE EMPRESA (AE)

CP Carga, Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A.

CAPÍTULO I

ÂMBITO, VIGÊNCIA, REVISÃO E DENÚNCIA DO AE

CLÁUSULA 1ª

Âmbito

1. O presente Acordo de Empresa (AE) aplica-se, por um lado, a CP Carga, Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A., empresa que tem por actividade principal o transporte de mercadorias por caminhos-de-ferro, correspondente à subclasse 49200 da CAE Rev 3, e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelos Sindicatos outorgantes, e que desenvolvam as actividades profissionais abrangidas pelo presente AE.
2. O AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, quando os trabalhadores se encontrem a prestar trabalho no estrangeiro.

Cláusula 2ª

Anexos

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

Anexo I - Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais; (pecuniárias)

Anexo II - Enquadramento categorial e perfis profissionais;

Anexo III - Progressão profissional;

Anexo IV - Tabela de integração profissional e de Transição de Índices Salariais para Níveis Salariais.

Anexo V - Enquadramento profissional dos Quadros Técnicos

Cláusula 3ª

Vigência, denúncia e revisão

1. O AE entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2. O AE vigora pelo período de 24 meses, renovando-se automaticamente por períodos de 12 meses se nenhuma das partes, por escrito, o denunciar ou propuser a respectiva revisão.
3. O prazo de vigência das disposições relativas a matéria salarial e pecuniária, previstas no Anexo I, é de 12 meses.
4. A denúncia e a proposta de mera revisão do AE regem-se pelas normas legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO II

DEFINIÇÕES

Cláusula 4ª

Definições

Para efeitos do presente AE, considera-se:

- a) **Pessoal Circulante** - os trabalhadores cuja actividade principal seja desenvolvida a bordo do material motor.
- b) **Pessoal Fixo** - os trabalhadores que não desenvolvam, a título de actividade principal, as actividades referidas na alínea precedente.
- c) **Local de trabalho** - Sede a que o trabalhador está afecto, nos termos da cl. 19ª.

CAPÍTULO III

DEVERES ESPECIAIS DOS TRABALHADORES E DA EMPRESA E GARANTIAS DOS TRABALHADORES

Cláusula 5ª

Deveres Especiais dos Trabalhadores

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres especiais dos trabalhadores:

- a) Cumprir o presente Acordo e os Regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da Empresa e da qualidade do serviço desde que lhe sejam assegurados os meios técnicos adequados;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de pravar, em particular os clientes da Empresa.

CLÁUSULA 6ª

Deveres Especiais da Empresa

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres especiais da Empresa:

- a) Cumprir o presente Acordo e os Regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Disponibilizar aos trabalhadores o texto do presente AE;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, e ter em atenção as necessidades de formação dos trabalhadores;
- f) Conceder aos trabalhadores que o solicitem as facilidades necessárias, nos termos da lei, para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional;
- g) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados e não pôr quaisquer dificuldades a sua divulgação;
- j) Pôr à disposição dos promotores, quando solicitado, salas ou recintos para reuniões de trabalhadores, realizadas nos termos da lei;
- k) Garantir aos dirigentes e delegados sindicais e aos membros da comissão de trabalhadores o exercício normal dos respectivos cargos, sem perda dos respectivos direitos e regalias, nos termos e dentro dos limites legais.

CLÁUSULA 7ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido, sem prejuízo do disposto na lei, à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na Lei.
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou na dos colegas.

CAPÍTULO IV

ADMISSÃO

CLÁUSULA 8ª

Condições gerais de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;

- b) Habilitações escolares e profissionais compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função;

CLÁUSULA 9ª

Condições especiais de admissão

Constitui condição especial de admissão para as categorias profissionais com funções relevantes para a segurança no sistema ferroviário exigindo certificado emitido por entidade oficial, a posse do certificado, logo que o mesmo seja exigível nos termos da lei

CLÁUSULA 10ª

Condições de trabalho

No acto de admissão, a Empresa entregará ao trabalhador, nos termos e prazos previstos na lei, um documento do qual constem os elementos informativos da prestação laboral, incluindo a categoria profissional, a retribuição, o período normal de trabalho bem como o local de trabalho.

CLÁUSULA 11ª

Período experimental

1. O período experimental, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para os trabalhadores integradas nos níveis salariais a partir do 27;
 - b) 180 dias para os trabalhadores não incluídos nas alíneas a) e c) da presente cláusula;
 - c) 240 dias para os trabalhadores contratados para cargos de direcção, de chefia ou para os colaboradores da carreira de Quadros Técnicos
2. O período experimental nos contratos a termo tem a duração prevista na lei.

CLÁUSULA 12ª

Contratos a termo

1. As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das disposições que se relacionam com a duração ilimitada do contrato.
2. A Empresa pode celebrar contratos a termo, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, em cada um dos dois primeiros anos subsequentes à entrada em vigor do presente AE, com fundamento em início de funcionamento.
3. Nos casos em que a Empresa proceda à celebração de contratos de trabalho a termo ao abrigo do disposto no número precedente, será suficiente indicar como motivo justificativo "início de actividade, nos termos da cl. 12º, nº2, do AE de __/__/__", ficando dispensada de observar o disposto no art. 141º/3 do Código do Trabalho.

Cláusula 13ª

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e/ou a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso pleno e definitivo, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

CLÁUSULA 14ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1. A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que o trabalhador cedido esteja vinculado por contrato de trabalho sem termo e haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a empresa cessionária.
2. O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3. O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

CLÁUSULA 15ª

Comissão de Serviço

1. Os cargos de direcção e chefia, como tal definidos pela Empresa e, bem assim, as funções de assessoria ou secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, dada a especial relação de confiança que pressupõem, são exercidas em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela Empresa.
2. O acordo de comissão de serviço deve observar os requisitos formais previstos na lei.

CAPÍTULO V

ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 16ª

Enquadramento profissional

1. Os trabalhadores serão enquadrados nas categorias profissionais constantes do Anexo II.
2. A Empresa poderá utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no Anexo II.
3. A progressão profissional far-se-á de acordo com as regras previstas no Anexo III.

CLÁUSULA 17ª

Formação profissional

1. A Empresa promoverá a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento contínuo das respectivas competências profissionais.

2. A formação deverá ser orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta.

CLÁUSULA 18ª

Formação no local de trabalho

1. A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:
 - a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
 - b) Duração da acção formação;
 - c) Objectivos da acção de formação;
 - d) Conteúdo da acção de formação
 - e) Identificação do(s) formador(es)
 - f) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.
2. Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a e) do número anterior.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

CLÁUSULA 19ª

Conceito de local de trabalho

1. Considera-se local de trabalho a área geográfica a que o trabalhador estiver afecto, com o âmbito territorial definido no número seguinte ou, verificando-se a sua inexistência, o complexo de actividades ferroviárias ou, se este complexo não existir, a área administrativa territorial do aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) em que o trabalhador esteja colocado.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, é o seguinte o âmbito territorial das áreas geográficas existentes à data do AE:
 - i) Área Geográfica I - Concelhos do Porto, Gaia, Matosinhos e o troço da Linha do Minho do Porto a Ermesinde, inclusive;

- ii) Área Geográfica II - Concelhos de Lisboa, Loures e Vila Franca de Xira;
 - iii) Área Geográfica III - Concelhos de Setúbal, Palmela e Barreiro.
3. Para efeitos do disposto no nº1, entende-se por complexo de actividade ferroviária a área em que exista uma ou várias infra-estruturas de actividade ferroviária, nomeadamente ramais ferroviários, oficinas e postos de abastecimento, locais de estacionamento de material rebocado ou a motor.

CLÁUSULA 20ª

Apresentação/retirada do pessoal circulante

1. Para o pessoal circulante a apresentação/retirada no local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior e em que esteja colocado, pode ocorrer no material motor para o qual o trabalhador esteja escalado e que se encontre naquele local, na Estação, ou no depósito/posto para o qual o trabalhador esteja escalado e que se encontre naquele local, considerando-se como início do tempo de trabalho o momento dessa apresentação e o termo do tempo de trabalho o momento dessa retirada.
2. A apresentação e/ou retirada ao serviço fora do local de trabalho, efectuar-se-á no material motor ou depósito/posto para a qual o trabalhador esteja escalado, considerando-se como início do tempo de trabalho o momento dessa apresentação e o termo do tempo de trabalho o momento dessa retirada.
3. Caso a apresentação ou retirada ocorra no depósito/posto, o pessoal circulante disporá de um período para apresentação ao serviço com a duração de 15 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho efectivo. Deverá ser previsto em escala um mínimo de 2 apresentações por semana no depósito/posto.
4. Ao tempo de apresentação e/ou retirada, no caso específico dos maquinistas, serão acrescidos os tempos previstos em escala para operações de preparação, resguardo, activação ou desactivação, nos termos da regulamentação aplicável.

CLÁUSULA 21ª

Deslocações

Considera-se deslocação a prestação de trabalho fora do local de trabalho, nos termos definidos na cláusula 19ª.

CLÁUSULA 22ª

Transferência de local de trabalho

1. A Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de

imperiosa necessidade de serviço, bem como de mudança total ou parcial do estabelecimento, serviço ou unidade onde aquele presta serviço.

2. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador poderá, nos termos legais, optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização se tiver prejuízo sério.
3. No preenchimento de vagas declaradas abertas, a Empresa atenderá, sempre que possível, aos pedidos de transferência formulados pelos trabalhadores.

CLÁUSULA 23ª

Transferência por extinção de posto de trabalho

1. No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optar entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos.
2. Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 quilómetros do posto de trabalho extinto.

CAPÍTULO VII

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I

ORGANIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO

CLÁUSULA 24ª

Período Normal de Trabalho

1. Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.
2. Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações da prestação de trabalho entende-se por semana de calendário o período compreendido entre cada domingo e o Sábado seguinte.
3. O período normal de trabalho é de oito horas diárias, quer seja diurno, nocturno ou misto, e de quarenta horas semanais, sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste acordo, e 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 aquela data abrangidos.

4. O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.
5. As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.
6. Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, designadamente o repouso mínimo, em que se considerarão apenas as horas de efectiva prestação de trabalho.
7. A dispensa a que se refere o número 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 24 horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo computada pelo tempo de trabalho efectivamente prestado, num mínimo de seis horas, para efeito do disposto no nº 4 da Cláusula 32ª.

CLÁUSULA 25ª

Período normal de trabalho e horários de trabalho

1. A definição do período normal de trabalho, bem como das modalidades de horários de trabalho deverá ser efectuada de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente AE
2. A Empresa pode adoptar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:
 - a) Horários fixos;
 - b) Horários flexíveis;
 - c) Horários em regime de adaptabilidade;
 - d) Horários em regime de banco de horas;
 - e) Horários concentrados;
 - f) Horários em regime de escalas de serviço
 - g) Horários em regime de turnos;
 - h) Horários sem especificação de serviço.

CLÁUSULA 26ª

Horário fixo

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

CLÁUSULA 27ª

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 dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.
2. A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.
3. O cômputo do tempo de serviço prestado será efectuado num período de referência pré-determinado, o qual não poderá ser superior a um mês de calendário.
4. O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.
5. Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, por expressa solicitação escrita da Empresa.

CLÁUSULA 28ª

Horários em regime de adaptabilidade

1. Horário em regime de adaptabilidade é aquele cujo período normal de trabalho diário e/ou semanal pode variar, de acordo com o preceituado nos números seguintes.
2. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.
3. A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 12 meses.
4. Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efectuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.
5. O regime previsto nos números anteriores pode ser aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipe, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante

filiação nas associações sindicais outorgantes ou aderentes ao presente AE ou por escolha do AE como aplicável., e enquanto tal percentagem se verificar.

CLÁUSULA 29ª

Horários em regime de banco de horas

1. Horário em regime de banco de horas é aquele em que se prevê a possibilidade de o trabalhador, mediante expressa solicitação da Empresa, com a antecedência de 24 horas ou, por motivos fundamentados, no próprio dia, prestar trabalho para além do horário pré-estabelecido, dentro dos limites previstos no nº2, sendo o trabalho a mais compensado com a atribuição de descanso, nos termos previstos na presente cláusula.
2. O período normal de trabalho, nos termos do número anterior, pode ser aumentado até 4 horas diárias, não podendo ultrapassar no seu total as 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 200 horas por ano.
3. A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número anterior, efectuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.
4. O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efectivar-se até ao final do ano civil a que respeitar, salvo quanto às horas de trabalho que seja efectuadas no terceiro quadrimestre do ano civil, as quais podem ser compensadas até ao final do primeiro quadrimestre do ano civil subsequente.
5. Por acordo entre a empresa e o trabalhador o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número precedente pode ser remido a dinheiro.

CLÁUSULA 30ª

Horário concentrado

1. Horário concentrado é aquele cujo período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 12 horas, de forma que o trabalho semanal seja prestado em três ou quatro dias consecutivos.
2. Nos casos previstos no número anterior a duração do período normal de trabalho semanal deverá ser respeitada em média num período de referência de 45 dias, sendo o tempo de trabalho que exceda tal média considerado como trabalho suplementar e remunerado como tal.

CLÁUSULA 31ª

Horário em regime de turnos

1. Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente Acordo.
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. Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal podendo o repouso que lhe está associado ser reduzido para 8 horas.
4. Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados com a antecedência mínima de dez dias.
5. Por acordo prévio entre os trabalhadores interessados e a Empresa e sem prejuízo do disposto nos números seguintes poderá efectuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.
6. Na situação prevista no número anterior, não poderá em cada semana ocorrer mais do que uma transição que implique redução do repouso mínimo.
7. Nos casos referidos nos nºs 3 e 5, poderão ocorrer alterações pontuais ao mapa afixado, contanto que os trabalhadores abrangidos sejam avisados até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

CLÁUSULA 32ª

Horários em regime de escalas de serviço

1. Sempre que o exija a natureza da actividade exercida, o horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço.
2. Entende-se por escalas de serviço 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. Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverá ainda constar, em relação a cada trabalhador a indicação do local (no local de trabalho ou fora deste) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso.
4. O período normal de trabalho do pessoal que labore em regime de escalas de serviço não pode ser inferior a seis horas, nem superior a dez horas, em cada dia, na média de oito horas diárias e quarenta horas semanais aferida por períodos de referência de oito semanas.
5. Em cada período de referência de oito semanas não poderão verificar-se mais de quarenta períodos normais de trabalho diário, não podendo também 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.

6. O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de oito semanas termina no último sábado da oitava semana.
7. Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço os períodos normais de trabalho iniciados depois das vinte e duas horas de sábado da oitava semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho das oito semanas seguintes.
8. Apenas para efeito de determinação da média fixada no nº 4 da presente Cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas por 8.00 horas.
9. O plano base de trabalho deverá ser afixado com uma antecedência mínima de dez dias, podendo ser de sete dias, desde que motivado por exigências especiais da prestação do serviço.
10. A afectação dos trabalhadores ao plano referido no número anterior e às eventuais alterações pontuais às escalas serão dadas a conhecer aos trabalhadores até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.
11. Não poderão verificar-se apresentações ou retiradas no local de trabalho entre as 2.00 horas e as 5.00 horas, a menos que situações de atrasos de circulações, acidentes, interrupções de via ou ocorrência semelhante imponham a apresentação ou retirada do serviço dentro do referido período.
12. O disposto no número anterior pode ser derogado, com o limite de uma vez por semana, desde que a Empresa assegure ao trabalhador o alojamento e no caso deste distar mais do que um (1) Km do local de trabalho assegurará ainda o transporte. Em alternativa a empresa assegura o transporte entre o local de trabalho e a residência do trabalhador até limite máximo de 20Km.
13. Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

CLÁUSULA 33ª

Alterações especiais às escalas do pessoal circulante

1. Quando por razões de serviço haja necessidade de alterar o trabalho eventualmente previsto, a respectiva comunicação ao pessoal circulante pode ser feita no próprio dia, desde que a hora de apresentação, de retirada e o respectivo repouso (no local de trabalho ou fora dele) se mantenham.
2. As eventuais alterações pontuais às escalas, aos serviços e aos períodos de trabalho decorrentes da supressão de comboios, incidentes, anomalias de circulação, que não possam ser supridas por colaboradores ao serviço, serão dadas a conhecer aos trabalhadores abrangidos durante o período de trabalho imediatamente anterior, não devendo ser alterado o repouso no local de trabalho, desde que inicialmente previsto.

CLÁUSULA 34ª

Horários sem Especificação de Serviço - Supra

1. Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos sem especificação de serviço e sem indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho, não podendo os trabalhadores durante esses períodos recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da Empresa que para o efeito lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.
2. Considera-se para efeitos do cômputo do tempo de trabalho o período em que o trabalhador permanece na situação referida no número anterior.
3. Nos períodos de trabalho referidos no nº1 constantes das escalas a atribuição de serviço e as respectivas horas de início e termo serão comunicadas durante o período normal de trabalho que os anteceda, ou antes da saída do serviço caso o trabalhador entre numa das situações de suspensão da prestação de trabalho previstas neste Acordo, quando previamente conhecidas da Empresa.

CLÁUSULA 35ª

Isenção de Horário de Trabalho

1. Sempre que as necessidades de serviço o exijam, nomeadamente quando esteja em causa o exercício de funções de chefia, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho, de acordo com as modalidades e nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. Os colaboradores da carreira de Quadros Técnicos podem laborar em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

CLÁUSULA 36ª

Intervalo de descanso

1. Sem prejuízo das disposições especiais constantes dos números seguintes, os períodos normais de trabalho serão interrompidos por um intervalo de descanso, não computado como tempo de trabalho, com a duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, que será previsto no horário de trabalho de forma a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de serviço consecutivo.
2. No caso dos trabalhadores que laborem em regime de turnos ou em escalas de serviço o intervalo de descanso, quando não possa ser fixado nos termos do n.º1, será fixado por forma a ser gozado até ao final do período de trabalho,

sem interrupção da contagem do tempo de trabalho, e com a duração de 30 minutos;

3. Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a 6.00 horas, poderá não haver lugar à previsão de intervalo de descanso.
4. Quando por estrita necessidade de serviço não seja possível conceder, total ou parcialmente, o intervalo de descanso constante em escala no momento inicialmente previsto, deverá o período em falta, sempre que possível, ser concedido até ao termo do período normal de trabalho.
5. Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido nos termos do número anterior, o tempo não concedido será retribuído como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 37ª

Repouso

1. Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário.
2. A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.
3. Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas, salvo o disposto no número seguinte.
4. Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede é de doze horas, não podendo no período de referência das oito semanas ser inferior à média de catorze horas, e fora da sede o repouso mínimo é de nove horas.

SECÇÃO II

REGIMES ESPECIAIS DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO

CLÁUSULA 38ª

Regime de reserva

1. Horário em regime de reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da Empresa, sem executar serviço, mas aguardando a necessidade de o prestar.
2. Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

CLÁUSULA 39ª

Trabalho Nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CLÁUSULA 40ª

Trabalho Extraordinário

1. Considera-se trabalho extraordinário 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 que à Empresa incumbe assegurar, a prestação de trabalho extraordinário é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis e a pedido devidamente justificado do trabalhador, este seja expressamente dispensado de o prestar.
3. O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana, salvo situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.
4. Para efeito do cômputo das horas extraordinárias para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, 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 a oito horas diárias e quarenta horas semanais no final cada período de referência de oito semanas.

CLÁUSULA 41ª

Trabalho de Emergência

1. Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente Acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.
2. Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.
3. Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.
4. Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos

estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

5. As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

CLÁUSULA 42ª

Serviço de Prevenção

1. Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho, ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da Empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.
2. Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da Prestação de Trabalho

Secção I

Descanso Semanal

CLÁUSULA 43ª

Princípios Gerais

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, sendo um deles - o primeiro - denominado descanso complementar e o outro descanso obrigatório.
2. Quando o descanso semanal referido no número anterior não seja gozado em períodos consecutivos, o dia de descanso semanal obrigatório deve ser precedido ou seguido de um período de repouso que não pode ser inferior a doze horas.
3. As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de oito semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.
4. As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.
5. Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0.00 horas.

6. O disposto no número precedente é aplicável ao gozo de dias feriado, licença ou férias.
7. As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no nº. 5 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 dia de descanso a pedido da Empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.
8. Na situação prevista no número anterior deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

CLÁUSULA 44ª

Alteração dos Dias de Descanso Semanal

1. O trabalhador tem direito a gozar, obrigatória e efectivamente, oito períodos de descanso semanal de vinte e quatro horas cada na média das oito semanas, os quais são insusceptíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.
2. Sem prejuízo no disposto do nº 1, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da Empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na Cláusula 45ª.
3. Quando por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

CLÁUSULA 45ª

Compensação do Trabalho Prestado em Dia de Descanso e Feriado

1. Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período 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 seguinte.
3. A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre afectação ou nas três semanas seguintes.
4. Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais ou ainda em casos de força maior, se não verificar o gozo efectivo do dia de descanso compensatório previsto nos números 2 e 3 desta Cláusula, o trabalhador terá direito, respectivamente, ao pagamento previsto nos números 3 e 4 da Cláusula 67ª.

5. Para efeito de cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como período de trabalho o período correspondente à duração do horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

Secção II

Férias e Feriados

CLÁUSULA 46^a

Direito a Férias

1. Os trabalhadores têm direito a um período de 22 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. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo se outro for o regime resultante da lei.
3. A duração das férias prevista no nº1 é acrescida de 3 dias úteis de férias suplementares.
4. O disposto no número anterior afasta a majoração da duração das férias em função da assiduidade, prevista no art. 238º, nº3 do Código do Trabalho.
5. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo 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 47^a

Férias seguidas ou interpoladas

1. As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 12 dias úteis.
2. Os restantes dias de férias poderão ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências de serviço.

CLÁUSULA 48^a

Marcação das Férias

1. A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores, devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por

todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa.

2. Sempre que não esteja implementado o sistema referido no nº1, 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.
3. A Empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
4. O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado pela Empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril.
5. Aos trabalhadores da Empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.
6. O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos doze dias de férias que devem ser gozados consecutivamente.
7. Os restantes dias de férias, para além dos doze obrigatórios, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.
8. Sem prejuízo do disposto na Cláusula 49ª 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 desta Cláusula.

CLÁUSULA 49ª

Data limite do gozo de férias e cumulação de férias

1. As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto na lei.
2. O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias nos termos em que a lei o admita.

CLÁUSULA 50ª

Efeitos da Interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da Empresa

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 dez dias úteis de férias.

CLÁUSULA 51ª

Feriados

1. São feriados obrigatórios:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - Corpo de Deus;
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;
 - 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro.
2. São para todos os efeitos considerados também feriados a Terça-Feira de Carnaval e os feriados municipais.
3. Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao Concelho do seu local de trabalho habitual.

CLÁUSULA 52ª

Não concessão de Feriados obrigatórios

1. Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios ficarão sujeitos ao regime previsto na Cláusula 45ª.
2. Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

Secção III

Faltas e ausências ao serviço

CLÁUSULA 53ª

Faltas - Definição

1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que esteja adstrito.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos de trabalho diário em falta.
3. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

CLÁUSULA 54ª

Faltas justificadas

1. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa;
 - b) As faltas dadas por altura do casamento até 15 dias consecutivos;
 - c) As motivadas pelo falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:
 - 1) Até cinco dias consecutivos - por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, parente ou afim no 1º grau da linha recta (pai, mãe, filho, adoptado, sogro, genro, nora, padrao, madrao e enteado);
 - 2) Até dois dias consecutivos - por falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2º grau de linha colateral ou ainda por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
 - d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável à família, nos termos do regime jurídico de protecção à maternidade e paternidade;
 - e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções na qualidade de membro da comissão de trabalhadores e em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical dentro dos limites legais;
 - f) Motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante.
 - g) As que por lei como tal qualificadas, nomeadamente:
 - 1) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário, dentro dos limites do respectivo regime jurídico;
 - 2) As motivadas por doação gratuita de sangue, nos termos do regime jurídico respectivo.

- 3) As motivadas pela participação nas campanhas eleitorais, nas mesas de voto e como delegados das listas, de acordo com os respectivos regimes legais.
 - 4) As motivadas pelo exercício de funções enquanto eleito local, nos termos e dentro dos limites legalmente previstos.
2. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no nº 1 ou em legislação especial.

CLÁUSULA 55ª

Comunicação e prova das faltas

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência de cinco dias; quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível;
2. O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas;
3. A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, solicitar ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação a apresentar no prazo máximo de dez dias.

CLÁUSULA 56ª

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
 - b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respectivos 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 57ª

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas determinam sempre 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 as faltas determinam 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 efectivo de 20 dias úteis de férias, ou a correspondente proporção nos casos em que o trabalhador tenha direito a um período de férias inferior a 22 dias úteis, nomeadamente no ano da admissão.
3. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de falta.

Secção IV

Licença Sem Retribuição

CLÁUSULA 58ª

Licença sem retribuição

1. A Empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
2. Sem prejuízo dos limites previstos na lei, a Empresa regulamentará internamente o regime da atribuição das licenças previstas no número anterior.
3. O período da licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
4. O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
5. Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

SECÇÃO I

RETRIBUIÇÃO, DEFINIÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS

CLÁUSULA 59^a

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, pelo seu período normal de trabalho, é a que consta do Anexo I.

CLÁUSULA 60^a

Definições

Para efeito deste AE, sem prejuízo do disposto na Cláusula 99^a, considera-se:

- a) **Retribuição mensal (RM)** - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado no Anexo I deste AE, de acordo com o grau de retribuição em que se enquadra, do valor do abono por Isenção de Horário de Trabalho e do valor do Subsídio de Turno ou de Escala, enquanto se verificarem as respectivas condições de atribuição, conforme os casos.
- b) **Retribuição diária (RD)** - O valor determinado segundo a fórmula $RM/30$.
- c) **Retribuição/hora (RH)** - O valor determinado segundo a fórmula $(RM*12):(52*HS)$.

CLÁUSULA 61^a

Cumulação de situações que conferem direito a prestações patrimoniais

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

SECÇÃO II

ABONOS E RETRIBUIÇÕES ESPECIAIS

CLÁUSULA 62^a

Abono de prevenção

1. Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono, no montante previsto no Anexo I, por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção

se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual a 25% da retribuição diária.

2. Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono no montante previsto no Anexo I e será remunerado e/ou compensado de acordo com as disposições deste Acordo que lhe forem aplicáveis.

CLÁUSULA 63ª

Abono por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade prevista no nº 2 da Cláusula 35ª, têm direito a um abono mensal correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 64ª

Abono por afectação do repouso

1. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na Cláusula 37ª do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição/hora (RH).
2. O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com excepção do trabalho nocturno.

CLÁUSULA 65ª

Abono de agente único

A laboração em regime de agente único, nos termos da regulamentação técnica aplicável, confere direito a um abono de 4% da respectiva retribuição/hora (RH) aos trabalhadores das categorias profissionais da carreira de Tracção, por cada hora em que o trabalhador prestar efectivamente trabalho naquele regime.

CLÁUSULA 66ª

Retribuição por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período previsto na Cláusula 39ª, salvo nos casos expressamente previstos neste Acordo.

CLÁUSULA 67ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1. As horas extraordinárias referidas na Cláusula 40ª serão pagas com um acréscimo de 50% sobre a respectiva retribuição horária, (RH) diurna ou nocturna, conforme os casos.
2. O pagamento das horas extraordinárias mencionado no número anterior já inclui a retribuição específica por trabalho nocturno eventualmente devida pelo trabalho extraordinário apurado nos termos da parte final do número 4 da Cláusula 40ª.

CLÁUSULA 68ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso e feriado

1. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar, e em dia feriado o trabalhador terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária (RD) aferido por períodos mínimos de 1/2 período normal de trabalho;
2. No caso do tempo de serviço exceder o período fixado no número 5 da Cláusula 45ª, este tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 100%.
3. No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no nº 2 da Cláusula 45ª o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária (RD), aferido por períodos mínimos de 1/2 período normal de trabalho, sendo ainda aplicável o disposto no nº 2 caso o tempo de serviço exceda o período fixado no nº 5 da Cláusula 45ª.

CLÁUSULA 69ª

Remuneração do trabalho de emergência

A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e será igual à retribuição/hora (RH), acrescida de 100% e da *retribuição* por trabalho nocturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

CLÁUSULA 70ª

Retribuição pelo exercício de condução de veículos rodoviários e máquinas de movimentação de cargas

1. Os trabalhadores que tenham carta de condução, e que, por necessidade de serviço exerçam, como actividade principal, as funções de condução terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que

se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2. Os trabalhadores que operem com auto-gruas e/ou com máquinas de movimentação de cargas terão direito a uma retribuição especial diária no montante previsto no Anexo I.
3. No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que por crime não doloso nem gravemente culposo, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da Empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

SECÇÃO III

SUBSÍDIOS

CLÁUSULA 71^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores a tempo inteiro têm direito ao abono de um Subsídio de Refeição no valor previsto no Anexo I, desde que a prestação efectiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

CLÁUSULA 72^a

Subsídio de turno

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na Cláusula 31^a, têm direito a um subsídio mensal, que é pago nos termos do número seguinte.
2. Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:
 - a) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais - 18,5 % da retribuição de base prevista na Tabela Salarial;
 - b) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo - 14,5% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial;
3. Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

- a) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais - 10% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial;
 - b) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo - 7,5% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial;
4. O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição especial por trabalho noturno.
 5. Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos, cessa a atribuição do respectivo subsídio, salvo o disposto na Cláusula 103ª.

CLÁUSULA 73ª

Subsídio de escala

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de escalas de serviço previsto na Cláusula 32ª, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 17,75 % da retribuição de base prevista na Tabela Salarial que não inclui a retribuição especial por trabalho noturno;
2. Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respectivo subsídio salvo o disposto na Cláusula 103ª.

CLÁUSULA 74ª

Subsídio de férias

1. Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal, 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.
2. Além do subsídio referido no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 103ª, os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias complementar, nos seguintes termos:
 - a) Trabalhadores com uma antiguidade compreendida entre 2 anos e 4 anos de antiguidade: acréscimo de 1 dia de subsídio de férias;
 - b) Trabalhadores com mais de 4 anos de antiguidade e menos de 6 anos de antiguidade: acréscimo de 2 dias de subsídio de férias;
 - c) Trabalhadores com 6 ou mais anos de antiguidade: acréscimo de 3 dias de subsídio de férias;
3. O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês anterior ao início do período mínimo de férias.

CLÁUSULA 75ª

Subsídio de Natal

1. Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal, até 10 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal a que tiverem direito.
2. No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.
3. Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

SECÇÃO IV

PRÉMIOS

CLÁUSULA 76^a

Prémio de assiduidade

1. Os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade no montante previsto no Anexo I;
2. O prémio indicado na alínea anterior da presente cláusula não é devido aos colaboradores da carreira de Quadros Técnicos bem como aos trabalhadores que prestem serviço em regime de comissão de serviço;
3. O prémio de assiduidade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário, ainda que nos termos do regime de compensação de atrasos em vigor na data da assinatura do presente Acordo;
4. Não implicam a perda nem a redução do prémio de assiduidade as faltas motivadas por incapacidade temporária devida a acidente de trabalho ou doença profissional;
5. Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de assiduidade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado;
6. Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio anual de assiduidade no valor previsto no Anexo I, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a) Se o número de prémios diários completos auferido no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 220, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 220 mas igual ou superior a 215, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 33 prémios diários.

CLÁUSULA 77^a

Prémio de itinerância

1. Ao pessoal circulante será pago, sempre que ultrapassado o número de quilómetros mínimos, um Prémio mensal de itinerância, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PI = (KT - KMn) \times Vk$$

Em que:

PI - Prémio de itinerância;

CK - Comboio Quilometro

KT - Distância mensal, em quilómetros, realizado pelo trabalhador em condução ou apoio à condução.

KMn - Número total de CK no ano civil anterior / (12 x Efectivo médio do ano civil anterior da categoria a que o trabalhador pertence)

Vk - Valor do km previsto no Anexo I

SECÇÃO V

DESLOCAÇÕES E HORAS DE VIAGEM

CLÁUSULA 78^a

Ajuda de custo por deslocação

1. Os trabalhadores quando hajam de prestar serviço fora do seu local de trabalho, tal como se encontra definido na cláusula 19.^a, têm direito a uma ajuda de custo no montante fixado no Anexo I, por cada dia, desde que não repousem fora da sede.
2. Quando a deslocação implicar o gozo do repouso fora da sede, o trabalhador tem direito em cada dia abrangido pela deslocação, a uma ajuda de custo diária, nos montantes fixados no Anexo I, consoante as seguintes situações:
 - a) Período de repouso superior a seis horas e inferior a doze horas;

- b) Período de repouso igual ou superior a doze horas e inferior a dezoito horas;
 - c) Período de repouso superior a dezoito horas.
3. Sempre que for abonada a ajuda de custo prevista do número precedente não haverá lugar ao pagamento de subsídio de refeição.

CLÁUSULA 79ª

Trabalhadores em serviço na rede da ADIF

1. Os trabalhadores que se desloquem na rede da ADIF em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos previstos na Cláusula 76ª desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a quatro horas.
2. O disposto no número anterior é também aplicável os trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da ADIF, desde que nela permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quatro horas.
3. Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da ADIF não têm, por este facto, direito aos abonos previstos na presente Cláusula.

CLÁUSULA 80ª

Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora do Local de Trabalho

1. As horas de viagem não são consideradas para efeito de contagem da duração do período normal de trabalho, sendo remuneradas de acordo com o valor da retribuição hora (RH), sem qualquer adicional, salvo se se prolongarem para o dia de descanso semanal.
2. As horas de viagem devem constar de documento escrito, afixado em local adequado, e mencionar os transportes a utilizar pelo trabalhador.
3. As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.
4. O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem. Do mesmo modo é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para repouso, na sede ou fora desta, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

5. Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 9 horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.
6. Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.
7. 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.
8. O disposto na presente Cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

CLÁUSULA 81^a

Viagem sem serviço

Podem ser previstas horas de viagem sem serviço (“passagem sem serviço”) incluídas no período normal de trabalho diário.

CLÁUSULA 82^a

Deslocações de Quadros Técnicos

Aos Técnicos Licenciados e Bacharéis é aplicável o regime de ajudas de custo em vigor para a função pública.

CAPÍTULO X

DISCIPLINA

CLÁUSULA 83^a

Poder disciplinar

1. A Empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, directa ou indirectamente através da hierarquia.

CLÁUSULA 84^a

Infracção disciplinar

1. Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE ou na Lei.
2. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

CLÁUSULA 85ª

Sanções Disciplinares

1. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.
2. As sanções disciplinares são as seguintes:
 - a) Repreensão verbal;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa até 1/2 dia de retribuição diária;
 - d) Perda de dias de férias, não podendo por em causa o gozo de 20 dias úteis em cada ano civil;
 - e) Suspensão até 30 dias por infracção, não podendo em cada ano civil o total de 90 dias, com perda de retribuição e antiguidade;
 - f) Despedimento com justa causa.

CLÁUSULA 86ª

Procedimento disciplinar

1. Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da repreensão verbal, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que a este sejam facultados os legais meios de defesa, com a instauração competente processo disciplinar escrito.
2. Iniciado o procedimento disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, o direito à retribuição.
3. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada até 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a Empresa justifique por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.
4. O direito de Instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de sessenta dias após o conhecimento da falta pela Empresa ou pela entidade com competência disciplinar.

CLÁUSULA 87^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128º do Código do Trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos representativos dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XI

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

SECÇÃO I

TRABALHADORES COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA

CLÁUSULA 88^a

Princípio geral

A Empresa, na medida do possível, procurará colocar os trabalhadores com capacidade reduzida em postos de trabalho compatíveis com as suas aptidões.

SECÇÃO II

TRABALHADORES-ESTUDANTES

CLÁUSULA 89^a

Princípios gerais

1. Numa perspectiva de formação integral, a Empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes as

facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da lei e do presente Acordo.

2. O estatuto de trabalhador-estudante é concedido aos trabalhadores que preencham os requisitos estabelecidos na lei.
3. Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos e estão sujeitos às obrigações previstas na lei, com as especificidades previstas na cláusula seguinte.

CLÁUSULA 90ª

Condições especiais quanto a faltas

1. Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.
2. Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentem, até ao máximo de 10 dias úteis por cada ano civil.
3. Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de 6:00 horas, sem perda de retribuição.

SECÇÃO III

INSTALAÇÕES DE REPOUSO

CLAÚSULA 91ª

Instalações de repouso

1. A Empresa colocará à disposição dos trabalhadores instalações onde estes possam repousar quando se encontrem na situação de repouso fora da sede.
2. Para efeitos do número anterior, a Empresa poderá recorrer a unidades hoteleiras.

CAPÍTULO XII

SEGURANÇA SOCIAL

CLÁUSULA 92ª

Princípio Geral

A Empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social nos termos legais.

CLÁUSULA 93ª

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1. No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida, se não tivesse sido afectado pela incapacidade.
2. O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

CLÁUSULA 94ª

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 diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos trabalhadores sinistrados para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

CLÁUSULA 95ª

Regime dos acidentes de percurso

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

CLÁUSULA 96ª

Pensão por morte

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

2. Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na Lei dos Acidentes de Trabalho.
3. Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 será reduzido, sendo apenas garantido:
 - a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja um dos referidos no nº1, als. a) a c) do art. 20º da Lei nº 100/97, de 13 de Setembro;
 - b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja um dos referidos na alínea d) do art. 20º da Lei nº 100/97, de 13 de Setembro.
4. Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

CAPÍTULO XIII

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA 97ª

Princípio Geral

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.

CAPÍTULO XIV

ACTIVIDADE SINDICAL

CLÁUSULA 98ª

Princípio geral

1. O exercício da actividade sindical é regulado pela Lei, sem prejuízo de outras facilidades eventualmente concedidas pelas Empresas.
2. Os dirigentes e delegados sindicais beneficiam dos créditos previstos na lei, bem como do regime específico em matéria de faltas para o exercício da actividade sindical.

CLÁUSULA 99ª

Reuniões

1. Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o horário normal de trabalho, nos termos da lei.
2. Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à Empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que a reunião tenha lugar.

CAPÍTULO XV

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 100ª

Âmbito subjectivo de aplicação

O disposto nas cláusulas constantes do presente Capítulo são unicamente aplicáveis aos trabalhadores que integrem o quadro de pessoal da Empresa à data de entrada em vigor do presente AE.

CLÁUSULA 101ª

Definição de retribuição mensal

Para efeitos do AE considera-se, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente Capítulo:

- a) **Retribuição mensal (RM)** - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado no Anexo I deste AE, de acordo com o grau de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do

valor do abono por Isenção de Horário de Trabalho e do valor do Subsídio de Turno ou de Escala, enquanto se verificarem as respectivas condições de atribuição, conforme os casos.

- b) Retribuição diária (RD) - O valor determinado segundo a fórmula $RM/30$.
- c) Retribuição/hora (RH) - O valor determinado segundo a fórmula $(RM*12):(52*HS)$.

CLÁUSULA 102^a

Diuturnidades

1. Reportando-se à data de admissão na Empresa, os trabalhadores vencem uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço.
2. Cada diuturnidade tem o valor previsto no Anexo I.
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 103^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos pelo presente Capítulo têm direito, para além do subsídio de férias previsto na cláusula 73^a, a um subsídio de férias suplementar de 3 dias, independentemente da respectiva antiguidade, o qual será pago com o subsídio de Natal

CLÁUSULA 104^a

Regime de absorção

Sempre que os trabalhadores hajam completado cinco anos consecutivos em regime de laboração por escalas de serviço ou por turnos rotativos e que cessem a laboração nesse regime, terão direito a auferir a título de complemento de vencimento um abono correspondente à diferença entre a retribuição convencional (RM) que auferiam (retribuição indiciária + diuturnidades + subsídio de escala ou subsídio de turno) e a retribuição mensal que passam a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

CLÁUSULA 105^a

Abono de agente único

A laboração em regime de agente único nos termos do 14º aditamento (Novembro 2002) à IG nº 7, e em regime de agente único no comboio nas marchas em vazio, confere o direito a um abono de 4% da respectiva retribuição indiciária (ou de base) aos trabalhadores das seguintes categorias profissionais:

- a) Maquinista;
- b) Maquinista Técnico;
- c) Inspector de Tracção;
- d) Inspector-Chefe de Tracção.

CLÁUSULA 106ª

Abono para falhas

Os trabalhadores abrangidos pelo presente Capítulo e que à data de entrada em vigor do presente AE afixaram abono para falhas nos termos da cláusula 54ª do AE 99 da CP E.P.E., continuarão a auferi-lo, enquanto desempenharem as funções que justificavam a sua atribuição, no montante previsto no Anexo I.

CLÁUSULA 107ª

Complemento do subsídio de doença

1. Aos trabalhadores ao serviço da Empresa serão garantidos pela Empresa complementos do subsídio de doença concedida pela Segurança Social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.
3. O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

CLÁUSULA 108ª

Reclassificação de categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho a que alude a cláusula 113ª, serão reclassificados, na data de entrada em vigor do presente AE, nos termos decorrentes do nº 1 e nº 2 do Anexo IV - Tabela de Integração Profissional e Transição de Índices Salariais para Níveis Salariais.

CLÁUSULA 109^a

Transição de índices salariais para níveis salariais

A transição entre os índices salariais decorrentes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho a que alude a cláusula 113^a, processar-se-á, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, nos termos da tabela constante do nº 1 e nº 2 do Anexo IV - Tabela de Integração Profissional e Transição de Índices Salariais para Níveis Salariais

CAPÍTULO XVI

DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA 110^a

Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:

- a) Antiguidade na Empresa - tempo de serviço efectivo na Empresa;
- b) Antiguidade na categoria - tempo de serviço efectivo na categoria.

CLÁUSULA 111^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 112^a

Constituição e funcionamento

1. A Comissão Paritária é constituída por seis membros, três 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 só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

CLÁUSULA 113^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE e revogação da regulamentação anterior

No âmbito da entrada em funcionamento da CP Carga, Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A. e tendo em conta a imperiosidade de assegurar o desenvolvimento económico e social sustentado do Sector Ferroviário e reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de uma regulamentação colectiva de trabalho adequada à Empresa, consideram estes que o presente AE é globalmente mais favorável do que os anteriores Acordos e demais regulamentação celebrados entre os Sindicatos outorgantes e a Caminhos de Ferro Portugueses, E.P., tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho, ficando, conseqüentemente, revogados todos os acordos, protocolos, práticas, usos e costumes anteriormente aplicáveis.

Lisboa, 15 de Dezembro de 2010