

ACORDO DE PRINCÍPIO PARCIAL
RELATIVO AO ACORDO DE EMPRESA
CP – COMBOIOS DE PORTUGAL

Entre:

PRIMEIRO: Comboios de Portugal, S.A; e

SEGUNDO:

SIOFA – Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins

Cláusula 1ª

(Aprovação do Acordo de Empresa)

1. Pelo presente Acordo as partes reconhecem, expressamente, que aprovam o texto do clausulado geral que dará origem ao novo Acordo de Empresa ("AE") da CP-Comboios de Portugal ("CP"), o qual constitui um Anexo ao presente Acordo, dele fazendo parte integrante.
2. Não obstante o disposto no número anterior as partes reconhecem, no que diz respeito às cláusulas constantes do Acordo de Empresa em que se encontra inscrita a indicação "Suspensa", a necessidade de se dar continuidade à sua negociação.
3. Na sequência da aprovação do clausulado geral, e relativamente a questões pecuniárias, as partes reconhecem que:
  - a) Ao subsídio de transporte previsto na cláusula 48.ª-A ("Subsídio de transporte") será atribuído o valor de €4,91/dia (quatro euros e noventa e um cêntimos), nos termos constantes da referida cláusula;
  - b) Será atribuído a todos os trabalhadores, com efeitos a partir de dezembro de 2019, um acréscimo retributivo de €15,00 (quinze euros), a inscrever no âmbito da respetiva tabela indiciária.
  - c) Será atribuído um prémio de revisão no valor médio diário de €6,11, estando desde já garantido o valor mínimo de €4,41.
  - d) Serão abrangidos pela alínea anterior os Inspetores de Serviço Comercial em serviço nos depósitos de revisão.
  - e) Será atribuído um abono de complexidade de manobras/de risco no valor mensal de €20,00 (vinte euros), de acordo com cláusula a definir no âmbito do Acordo de Empresa.
  - f) O abono referido no ponto anterior será ao Operador de Manobras, ao Operador Chefe de Manobras, Operador de Material e aos chefes de equipa de transporte e chefes de equipa de material de todas as Estações onde exista manobra, sendo certo que em sede de Regulamento de Carreiras a empresa irá analisar a possibilidade de fusão das três primeiras referidas categorias.
  - g) Será atribuído um complemento salarial aos trabalhadores que laboram nos órgãos de Acompanhamento, Tráfego e Supervisão, no valor mensal de €10,00 em 2020, o qual passa para €25,00 em 2021, de acordo com cláusula a definir no âmbito do Acordo de Empresa.
  - h) Quando a venda de títulos de transporte for exercida em postos de venda fixos, o abono para falhas mensal é calculado de acordo com o valor da

receita mensal obtida pelo trabalhador, sendo certo que se a receita for de valor igual ou inferior a 5.000€ corresponderá a 20,00€.

- i) Para os trabalhadores itinerantes que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo é de 14 horas na sede e de 9 horas fora da sede.
- j) Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a 9 horas de serviço.

4. O disposto nas alíneas j) será aplicável a partir de 1 de janeiro de 2020, sem prejuízo da manutenção do regime de adaptabilidade previsto na cláusula 17.ª-A, que se mantém até 30 de junho de 2020.

Cláusula 2ª
(Eficácia retroativa)

1. As partes reconhecem reciprocamente que o AE produzirá efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2019, nos termos do número seguinte.
2. Os efeitos retroativos abrangem as seguintes cláusulas de expressão pecuniária:
  - a) Subsídio de refeição;
  - b) Subsídio de escala;
  - c) Subsídio de turno; e
  - d) Diuturnidades.

Cláusula 3ª
(Regulamento de Carreiras)

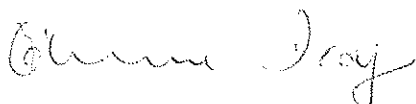
Atendendo a que o Regulamento de Carreiras deverá incorporar o novo Acordo de Empresa do CP, sendo dele parte integrante, as partes reconhecem a necessidade de chegar a acordo quanto ao seu conteúdo e tabela salarial o mais rapidamente possível, iniciando as negociações em janeiro de 2020, no âmbito das respetivas negociações relativas à fusão entre a CP e a EMEF.

Cláusula 4ª
(Salvaguarda do tratamento mais favorável)

Embora seja de conhecimento de ambas as partes que este processo de revisão não pode comportar encargos adicionais para além do valor global anunciado, seja a que título for, a CP expressamente aceita se outras condições mais favoráveis foram ajustadas para outras carreiras, estas serão também aplicadas aos filiados do SIOFA.

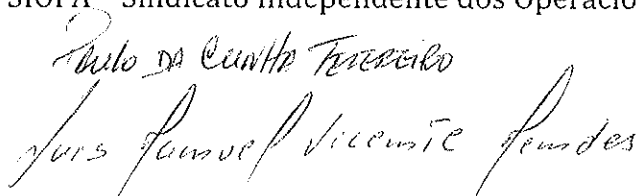
Lisboa, 27 de dezembro de 2019

P'la CP:



P'la Estrutura Sindical:

SIOFA – Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins





Acordo de Empresa/Geral

Capítulo I Âmbito, Área e vigência

Aceite

Cláusula 1.ª

Área, âmbito vigência e revisão do Acordo de Empresa

1. O presente Acordo de Empresa (adiante AE) obriga, por um lado, a CP – Comboios de Portugal, EPE e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos outorgantes, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade.
2. O presente AE aplica-se em todo o território nacional e abrange um número estimado de [...] trabalhadores.

Aceite

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor, revisão e vigência do AE

1. O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE).
2. O presente AE vigorará pelo prazo de 60 meses, renovando-se por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2019, produzindo a respetiva tabela salarial efeitos a partir de um de janeiro de cada ano após a entrada em vigor do presente AE, vigorando ambas pelo prazo de 12 meses.
4. O presente Acordo substitui todos os anteriores AEs, Acordos, Protocolos e restantes instrumentos convencionais, celebrados entre as partes, na medida em que os mesmos tratem de matérias reguladas pelo presente AE. Suspensa

Nota: Suspensa por reivindicação de efeitos retroativos a outubro de 2018.

Garantir que se mantém em vigor Protocolos atualmente em vigor e que a comissão negociadora ainda não refletiu na proposta.

Aceite

Cláusula 3.^a

Descontos das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a Empresa procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada trabalhador, mediante declaração escrita desde que expressamente o solicite e autorize, procedendo à sua entrega ao Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que disser respeito, acompanhada dos respetivos mapas de quotificação devidamente preenchidos.

Capítulo II

Direitos e Deveres das Partes

Aceite

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações os trabalhadores devem:

- 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, higiene, 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 quem 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.

Aceite

Cláusula 5.ª

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança 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 22.ª, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação, resultantes da carreira profissional dos trabalhadores;
- f) 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;
- g) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;
- h) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- i) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- k) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da Comissão de Trabalhadores o exercício normal dos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos previstos no presente AE;
- l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratam 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 aos Sindicatos outorgantes, sempre que estes 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; e
- 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.

Aceite

Cláusula 6.ª

Garantias dos Trabalhadores

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 direta ou indiretamente a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior;
- 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; e
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE.

Aceite
Capítulo III
Admissões

Cláusula 7.^a
Condições Gerais de Admissão

1. São condições gerais mínimas de admissão:
  - a) Idade: 18 anos;
  - b) Habilitações académicas: 12.º ano;
  - c) Habilitações profissionais: compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho;
2. É condição preferencial de admissão ter residência na sede do posto de trabalho a prover.
3. No âmbito dos processos de seleção serão observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a escolha dos candidatos basear-se no respetivo mérito, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.
4. Sempre que abrirem vagas externas deve ser dado conhecimento aos Sindicatos, aquando da sua publicação.

Aceite
Cláusula 8.^a
Período Experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é estabelecido nas disposições legais em vigor, tendo, designadamente, a seguinte duração em função das categorias visadas:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, de entre as quais se indicam as seguintes categorias:
  - Maquinista
  - Operador de Venda e Controlo
  - Operador de Revisão e Venda
  - Operador de Transportes
  - Operador de Material
  - Operador de Manobras
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Aceite
Cláusula 9.ª
Contratos a termo

As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com exceção das que se relacionam com a duração indeterminada do contrato.

Aceite
Cláusula 9.ª-A
Certificação Profissional

Nas categorias profissionais do setor ferroviário para as quais seja legalmente exigida especial qualificação para o exercício das respetivas funções, no âmbito do enquadramento legal vigente, a CP compromete-se a promover e a suportar todos os custos relacionados com a obtenção e as renovações periódicas do certificado profissional em causa.

Aceite
Cláusula 9.ª-B

No que respeita ao serviço de brigadas de fiscalização a mesma deve ser realizada por trabalhadores da empresa e contar com a presença de agentes ajuramentados com categoria de Operador de Revisão e de Venda ou Operador de Venda e Controlo, ou Inspetor de Serviço Comercial, sempre que os recursos humanos disponíveis o permitam.

Aceite
Cláusula 10.ª
Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores entre a CP e outras só é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns, bem como entre a CP e outras empresas ou entidades do setor empresarial do Estado que atuem no âmbito do setor ferroviário;
- c) O trabalhador der o seu acordo expresso, em documento escrito, assinado pelo cedente e pelo cessionário onde conste a atividade a prestar pelo trabalho, a data do início e duração da cedência, certa ou incerta;
- d) A duração da cedência não exceda 1 ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de 5 anos.

Aceite

Cláusula 10.ª-A
Preenchimento de vagas

1. O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes princípios:
  - a) Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas, de experiência e físicas necessárias;
  - b) O recrutamento interno é sempre preferencial relativamente ao externo;
  - c) Poderão concorrer todos os trabalhadores que responderem aos requisitos exigidos, incluindo os trabalhadores com contrato a termo.
2. É assegurado o direito de reclamar hierarquicamente de uma decisão de exclusão.

Aceite

Cláusula 11.ª
Comissão de Serviço

1. Os cargos de direção e chefia, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as relativas aos titulares do Conselho de Administração e, bem assim, as funções de especial responsabilidade, são exercidas em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela Empresa, não estando abrangidos pela Tabela Salarial anexa ao presente AE.
2. Os trabalhadores que exercem funções de enquadramento/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.

Suspensa

Cláusula 12.ª
Conceito de Local de Trabalho e Sede

1. Para os efeitos de atribuição de horas de viagem e de repouso mínimo considera-se local de trabalho o respetivo posto de trabalho.
- ~~2. Para efeitos de transferências, deslocações, apresentações e retiradas, considera-se local de trabalho, também designado por sede, a área de um círculo de 5 kms de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.~~
- ~~3. Sem prejuízo do disposto no número 2, para as áreas da grande Lisboa e grande Porto, considera-se local habitual de trabalho toda a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:~~
  - ~~a) Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures; e~~
  - ~~b) Porto, Gaia, Matosinhos e o Troço da Linha do Minho, do Porto a Ermesinde, inclusivé.~~

4. Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, os locais de apresentação e retirada para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios são nomeadamente os seguintes: Postos da Régua: Régua; Depósitos do Porto: Porto São Bento, Porto Campanhã e Contumil; Postos de Aveiro: Aveiro; Depósitos de Coimbra: Coimbra e Coimbra-B; Depósitos do Entroncamento: Entroncamento; Depósitos de Lisboa: Lisboa Santa Apolónia, Lisboa Oriente, Entrecampos, Sete Rios, Campolide, Alcântara-Terra, Lisboa Rossio e Cais do Sodré; Postos do Barreiro: Barreiro; Postos de Évora: Évora; Depósitos de Faro: Faro.

Nota:

N.º 3 suspenso pela CP porque a CP irá avaliar a possibilidade de ser eliminado.

Sindicatos pretendem ainda a eliminação do n.º 2.

Capítulo IV Transferências

Aceite

Cláusula 13.ª Regra geral

1. Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.
2. A Empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao Trabalhador ou, se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
3. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a Empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
4. Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos.
5. 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 profissional;
  - c) Menor antiguidade na empresa; e
  - d) Idade inferior.
6. A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e havendo acordo do trabalhador.
7. 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.

8. No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.
9. A Empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e de mudança de residência que direta e comprovadamente decorram da transferência temporária ou definitiva.
10. As transferências de posto de trabalho a pedido dos trabalhadores serão atendidas por ordem de:
  - a. Data do pedido de transferência;
  - b. Antiguidade na categoria;
  - c. Antiguidade na Empresa; e
  - d. Idade do trabalhador.
11. Os pedidos de transferência devem ser preferencialmente efetuados através do portal do colaborador, quando não o sejam, a data a considerar para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, será a indicada pelas respetivas hierarquias como data de receção daqueles, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
12. Para efeitos do disposto na alínea c) do número 9, os pedidos de transferência feitos entre 1 de janeiro e 31 de março de cada ano, consideram-se apresentados na mesma data.
13. Sem prejuízo do disposto no n.º 11, os pedidos de transferência podem ser feitos em qualquer momento, e são considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados, sem prejuízo da respetiva renovação, cuja data se reportará à data do primeiro pedido
14. A renovação do pedido prevista no número anterior tem que ser exatamente igual ao pedido inicial e submetida no período previsto no n.º 11.
15. A recusa na transferência por parte do trabalhador determina que o mesmo fique impedido de apresentar novo pedido de transferência pelo prazo de 2 anos.

Aceite

Cláusula 13.ªA

Vítima de violência doméstica

1. O Trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:
  - a) Apresentação de queixa-crime;
  - b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.
2. Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.
3. A empresa deve garantir a confidencialidade da situação que motiva as alterações se solicitada pelo interessado.

Aceite
Capítulo IV
Organização da Prestação de Trabalho

Secção I
Disposições Gerais

Aceite
Cláusula 15.ª
Período Normal de Trabalho

1. O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou por semana, denomina-se período normal de trabalho.
2. O período normal de trabalho diário é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarenta horas semanais, sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste acordo.
3. O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.
4. 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.
5. Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores têm 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 efetiva prestação de trabalho.
6. A dispensa a que se refere o número 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 36 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 efetivamente prestado, com o mínimo de seis horas diárias.

Aceite

Cláusula 16.ª

Organização de Turnos

1. A Empresa pode organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles, cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido no presente AE.
2. Os turnos, fixos ou rotativos, serão organizados pela Empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. A transição entre turnos rotativos, será efetuada periodicamente, após os dias de descanso semanal podendo o repouso que lhes está associado ser reduzido para 8 horas.
4. Por acordo entre o trabalhador interessado e a Empresa, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, poderá efetuar-se mais do que uma transição de turno por semana, desde que tal não resulte mais do que uma redução de repouso mínimo.
5. Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados, sempre que possível, com a antecedência mínima de 15 dias, podendo todavia ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.
6. Quaisquer alterações pontuais ao mapa afixado, deverão ser comunicadas aos trabalhadores afetados até três dias antes do termo do período de trabalho imediatamente anterior àquele a que respeita a alteração.
7. Podem ser realizadas alterações pontuais ao mapa afixado com menos de três dias de antecedência caso circunstâncias imprevisíveis e justificáveis assim o determinem, nomeadamente em caso de ausência imprevisível de trabalhador que se encontrasse escalado.

Aceite

Cláusula 17.ª

Escalas de serviço

1. Sempre que a natureza da atividade exercida o justifique, o horário de trabalho será organizado em regime 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 início e termo do período normal de trabalho.
3. As escalas de serviço devem prever, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho, a atribuição do trabalho, a indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso, bem como o período para a tomada de refeição, nos termos da cláusula 25.ª.
4. O período normal de trabalho do pessoal que labore em regime de escalas de serviço não pode ser inferior a seis nem superior a nove horas, em cada dia, numa média de oito horas diárias e quarenta horas semanais aferida por períodos de referência de 12 semanas.
5. Em cada período de referência de 12 semanas não poderão verificar-se mais de sessenta 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. Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.
  7. O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da décima segunda semana.
  8. Nos horários de trabalho em regime de escalas de serviço os períodos normais de trabalho iniciados depois das vinte e duas horas de sábado da décima segunda semana 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 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.
  10. O plano base de trabalho deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixado com a antecedência de 10 dias.
  11. Quaisquer alterações pontuais ao mapa afixado, deverão ser comunicadas aos trabalhadores afetados até três dias antes do termo do período de trabalho imediatamente anterior àquele a que respeita a alteração.
  12. Podem ser realizadas alterações pontuais ao mapa afixado com menos de três dias de antecedência caso circunstâncias imprevisíveis e justificáveis assim o determinem, nomeadamente em caso de ausência imprevisível de trabalhador que se encontrasse escalado.
  13. As escalas de serviço são elaboradas de modo a não prever apresentações ou retiradas da sede entre as 2:00 e as 5:00 horas, sem prejuízo de situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada do serviço no referido período.
  14. Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção da mesma.
  15. Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a 9h horas de serviço.

Nota: N.ºs 5 e 8 carecem de adequação à prática atual – existência de semanas de 4 e 6 dias.

Aceite

Cláusula 17.ª-A
Adaptabilidade

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 16 da cláusula anterior as escalas de serviço podem prever períodos normais de trabalho diários com duração superior a 9 horas, nas seguintes condições:
  - a) O somatório dos tempos programados em escala que, em cada dia, ultrapassem as 9 horas não deve ser superior a um total de 1 hora semanal, a utilizar, no máximo, em 3 dias por semana;
  - b) Cada período de tempo programado em escala que, em cada dia, ultrapasse as 9 horas é contabilizado até ao limite previsto na alínea anterior; e

- c) Nas situações previstas nas alíneas anteriores, o tempo máximo de condução e acompanhamento de comboios não pode exceder as 5 horas consecutivas em cada período normal de trabalho diário.
2. O disposto na presente cláusula será revisto seis meses após a respetiva entrada em vigor do presente AE.

Aceite

Cláusula 18.ª

Isenção de horário de trabalho

1. Sempre que o exijam as necessidades de serviço, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da 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 escalas de serviço ou de turnos ou, para além das situações previstas na lei, em regime de isenção de horário de trabalho.

Aceite

Cláusula 19.ª

Reserva

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

Aceite

Cláusula 20.ª

Trabalho noturno

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

Nota: Apesar de a cláusula estar aceite quanto à redação, os Sindicatos pretendem a inclusão do pagamento do trabalho noturno do trabalho prestado em regime de turnos.

Aceite

Cláusula 21.ª

Trabalho extraordinário

- 
1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, tal como este é definido no presente AE.
  2. Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
  3. O recurso à prestação de trabalho extraordinário não pode ser superior a 2 horas em dia normal de trabalho, nem superior a 10 horas numa semana, salvo situações de carácter excecional 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 de cada período de referência de 8 semanas.

Aceite

Cláusula 22.ª

Trabalho de emergência

1. Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção 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.

Aceite
Cláusula 23ª
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.

Aceite
Cláusula 24.ª
Períodos de trabalho sem especificação de serviço
(SUPRA)

1. Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da Empresa que para o efeito lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respetiva categoria profissional.
2. Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número um da presente cláusula.

Nos períodos de trabalho referidos no n.º 1 constantes das escalas, a atribuição de serviço e as respetivas horas de início e termo serão comunicadas, sempre que possível, com a antecedência mínima de 48h na sede e 72h fora de sede, 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 AE, quando previamente conhecidas da Empresa.

Aceite
Cláusula 25.ª
Intervalos de descanso e pausas para tomada de refeição

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a uma hora nem superior a uma hora e meia, de modo a que o trabalhador não preste mais de 6 horas de trabalho consecutivo, podendo ainda, mediante acordo prévio dos trabalhadores, ser reduzido para 30 minutos.
2. Para os trabalhadores que laborem no regime de turnos ou escalas podem ser estabelecidos horários de trabalho que não prevejam intervalo de descanso, devendo neste caso as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.
3. Nos casos dos trabalhadores em serviço a bordo do material motor e/ou rebocado cujos horários de trabalho constem de escalas de serviço será, sempre que possível, e sem prejuízo da possibilidade da aplicação do disposto no n.º1, previsto nas mesmas, um período sem atribuição de serviço para tomada de refeição, com a duração mínima de 45 minutos. **SUSPENSA**

- 
4. O período referido no número anterior, quando previsto, será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo, sem interrupção da contagem do mesmo.
  5. Podem ser estabelecidos horários constantes de escalas de serviço em que não estejam previstos períodos para tomada de refeição referida no nº 3, devendo neste caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.
  6. Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, poderá não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição nem de intervalo de descanso, conforme os casos.
  7. Quando por estrita 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, deverá o período em causa em falta, sempre que possível, ser concedido até ao termo do período normal de trabalho.
  8. Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido nos termos do número e 7, o tempo em falta será retribuído como trabalho extraordinário.

Nota: N.º 3 – Sindicatos pretendem a manutenção da proposta anterior de 50 minutos até à 6.ª hora.

Suspensa

Cláusula 26.ª

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 a título de descanso diário, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
4. Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede é de 14 horas e fora da sede o repouso mínimo é de 9 horas.

Aceite

Cláusula 27.ª

Tempo de trabalho efetivo

1. Os períodos para apresentação e retirada de serviço com a duração de 15 minutos cada são considerados tempo de trabalho efetivo. 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.
2. No caso do período normal de trabalho diário 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.

Nota: Cláusula suspensa apenas por um Sindicato em que é pretendida a seguinte redação para o n.º 1 (*"Os períodos para apresentação e retirada são obrigatórios, sendo o mínimo de 15 minutos cada, excluindo deslocações sem serviço se as mesmas forem inferiores àquele tempo, bem como considerados tempo de trabalho efetivo"*). – CP já esclareceu não ser possível a aceitação.

Secção II
Disposições Especiais

Aceite

Cláusula 28.ª

Período normal de trabalho do pessoal administrativo

Os trabalhadores pertencentes à Carreira Administrativa ficam sujeitos a um período normal de trabalho semanal de 35 horas e diário de 7 horas.

Aceite

Cláusula 28.ª-A

Formação

1. A Empresa obriga-se a ministrar formação aos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.
2. Essa formação deverá ser:
  - a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta; e
  - b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação;
3. A Empresa deverá garantir a qualificação inicial a todos os trabalhadores em começo de carreira, por forma a que desenvolvam convenientemente as funções inerentes aos postos de trabalho a que serão afetos.
4. A Empresa, sempre que possível, disponibilizará salas para formação a realizar fora do horário de trabalho.

Capítulo VI
Suspensão da Prestação de Trabalho

Secção I
Descanso Semanal

Aceite
Cláusula 29.ª
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 os quais deverão ser gozados conjuntamente.
2. O descanso semanal de 48 horas consecutivas previsto no n.º 1 da presente Cláusula, deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a 14 horas na sua totalidade.
3. As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de 8 semanas, os descansos coincidam, em regra, duas vezes com o sábado e o domingo, admitindo-se que por necessidade de serviço o mesmo se verifique apenas uma vez. *Suspensa*
4. As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior, e sejam gozados conjuntamente.
5. As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.
6. Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, o trabalhador mantém o direito a gozar esse feriado.
7. 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 do 1º dia de descanso semanal.
8. As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição/hora (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da Empresa, caso a prestação de trabalho ultrapasse aquelas duas horas.
9. Na situação prevista no nº 8 da presente Cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.
10. No regime de escalas de serviço, o primeiro período de trabalho após o descanso semanal não pode iniciar-se antes das 6:00 horas do dia seguinte.

Nota: N.º 3 consiste numa contraproposta apresentada pela CP, ainda não aceite pelos Sindicatos.

Aceite
Cláusula 30.ª

Alteração dos dias de descanso semanal

1. O trabalhador tem direito a gozar obrigatoriamente 12 dias de descanso semanal na média do cômputo de 12 semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.
2. Sem prejuízo do disposto do número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da Empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na Cláusula 31.ª.
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.

Aceite

Cláusula 31.^a

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. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre afetação ou nas três semanas seguintes.
3. Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais ou ainda em casos de força maior, se não verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto nos n.ºs 3 e 4 da Cláusula 62.ª.
4. Para efeito de cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como período de trabalho o período correspondente ao horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

Aceite

Cláusula 32.^a

Prestação de trabalho em dia feriado

1. Os trabalhadores que por motivo e serviço não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios, ficarão sujeitos ao regime previsto nas cláusulas 31.ª e 62.ª.
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

Aceite

Férias

Cláusula 33.ª

Princípios Gerais

1. O direito a férias retribuídas adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
2. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, fora dos casos previstos na lei e no número seguinte.
3. O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem dedução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
4. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, os trabalhadores têm direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.
5. O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

Suspensa

Cláusula 34.ª

Duração das Férias

1. O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação, e dos contratos a termo, é de 25 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.
3. Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.
4. Um dos dias de férias previstos no número 1 corresponde a um PNTD dependente de pedido formulado nesse sentido pelo trabalhador, o qual segue, de resto, o regime legal e convencional aplicável ao gozo de férias.

Suspensa

Cláusula 34.ª-A
Férias seguidas ou interpoladas

1. O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e a Empresa, desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos em época alta e no mínimo de 8 dias úteis em época baixa, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Na situação prevista no n.º 4 da cláusula 54.ª, quando seja adotado um sistema de distribuição dos períodos de férias mais pretendidos, o período mínimo de férias em época alta deverá ser fixado entre 10 e 12 dias úteis consecutivos, consoante a semana de trabalho prevista, de molde a assegurar que a ausência do trabalhador se prolonga, no máximo, por 15 dias consecutivos, evitando assim a sobreposição de dias no início e fim de quinzenas.
3. Na época baixa, prevista no n.º 9 da cláusula 54.ª, deverão ser gozados 5 ou 6 dias úteis consecutivos, consoante a semana de trabalho prevista, de molde a assegurar que a ausência de se prolonga, no mínimo por 9 dias e no máximo por 11 dias consecutivos.
4. Os restantes dias de férias, a gozar no período de época baixa prevista no n.º 9 da cláusula 54.ª, podem ser gozados em um ou mais períodos, de acordo com os interesses e as necessidades dos trabalhadores e a conveniência do serviço.

Suspensa
Cláusula 35.ª
Marcação de férias

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a Empresa.
2. Os trabalhadores devem comunicar à Empresa os períodos de férias pretendidos com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao respetivo início, salvo no que diz respeito ao período mínimo de férias a gozar consecutivamente, cujas regras constam dos números seguintes.
3. Sempre que não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe concedida a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da Empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão com a antecedência mínima de um mês, caso as soluções apresentadas não afetem o normal funcionamento da empresa.
4. Quando o número de trabalhadores pertencentes a um Centro de Trabalho o justifique a Empresa poderá adotar um sistema que permita a distribuição, de forma equitativa e rotativa, considerando no plano de férias os seguintes períodos, considerados como época alta:
  - a. Período 1: 1 a 15/6;
  - b. Período 2: 16/6 a 30/06;
  - c. Período 3: 1/7 a 15/7;
  - d. Período 4: 16/7 a 31/7;
  - e. Período 5: 1/8 a 15/8;
  - f. Período 6: 16/8 a 31/8;
  - g. Período 7: 1/9 a 15/9;
  - h. Período 8: 16/9 a 30/9;
  - i. Período 9: 16 a 31/12;

Handwritten signature

- j. Período 10: Período da Páscoa, considerando o calendário escolar.
5. O dia 1 de janeiro subsequente ao período 9 na alínea i. do número anterior será obrigatoriamente concedido ao trabalhador que goze férias nesse período, desde que o mesmo expressamente se manifeste nesse sentido até ao dia 15 de abril do respetivo ano.
  6. Cada trabalhador tem o direito a gozar férias num dos períodos previstos nas alíneas supra, de acordo com o seguinte sistema de rotatividade: 1, 5, 8, 9, 4, 7, 2, 6, 10 e 3.
  7. Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na rotação de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço e seja previamente obtida autorização da Empresa;
  8. No caso de o trabalhador gozar o período mínimo de 10 úteis consecutivos de férias em período diferente dos referidos nas alíneas do número 4, este retoma no ano seguinte a posição que então lhe couber de acordo com a rotação estabelecida no plano de férias.
  9. É considerada época baixa o período compreendido entre 2 de janeiro e 31 de maio, com exceção do período 10 previsto na alínea j) do número 4.
  10. Quando o número de trabalhadores pertencentes a um Centro de Trabalho o justifique a Empresa poderá adotar um sistema que permita a distribuição, de forma equitativa e rotativa, considerando no plano de férias os seguintes períodos, considerados como época baixa:
    - a. Período 1: 2 a 12/1;
    - b. Período 2: 13/1 a 24/01;
    - c. Período 3: 25/1 a 05/2;
    - d. Período 4: 6/2 a 17/2;
    - e. Período 5: 18/2 a 28/2;
    - f. Período 6: 01/3 a 11/3;
    - g. Período 7: 12/3 a 23/3;
    - h. Período 8: 27/4 a 07/5;
    - i. Período 9: 08/5 a 18/5;
    - j. Período 10: 19/5 a 30/5
  11. Os restantes dias de férias (avulso) poderão ser gozados intercaladamente fora dos períodos da época alta de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências do serviço, sem prejuízo de situações excecionais.
  12. A Empresa fixará, para novembro e dezembro, o gozo dos dias de férias, que até 30/09 não tenham sido gozados nem fixados, dando conhecimento ao trabalhador da respetiva fixação com uma antecedência mínima de 15 dias e no máximo até 31/10,
  13. Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente.
  14. A empresa deverá organizar até 15 de abril de cada ano um plano de férias que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos da lei.

Aceite

Cláusula 36.ª

Data limite do gozo de férias-cumulação de férias

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
2. O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem, por acordo entre o trabalhador e a Empresa.

Aceite

Cláusula 37.ª

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 por deixar de gozar férias no período marcado.
2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo consecutivo de 10 dias úteis de férias, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da Cláusula 53.ª, respetivamente.

Aceite

Cláusula 38.ª

Feriados

1. São feriados obrigatórios os seguintes:
  - a) 1 de Janeiro;
  - b) Sexta – Feira Santa;
  - c) Domingo de Páscoa;
  - d) 25 de Abril;
  - e) 1 de Maio;
  - f) Corpo de Deus (Feriado Móvel);
  - g) 10 de Junho;
  - h) 15 de Agosto;
  - i) 5 de Outubro;
  - j) 1 de Novembro;
  - k) 1 de Dezembro;
  - l) 8 de Dezembro;
  - m) 25 de Dezembro.
2. São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:
  - a) Terça-feira de Carnaval;
  - b) Feriados Municipais.
3. Os Feriados Municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao Concelho da respetiva sede.

Secção III

Faltas

14

Aceite
Cláusula 39.ª
Definição

1. Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua atividade e durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos de trabalho diário em falta.
3. A contagem de tempos a que se refere o número anterior tem por referência o respetivo ano civil.

Aceite
Cláusula 40.ª
Faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias consecutivos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos na lei;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
  - d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro de agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
  - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;
  - g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e em Regulamento Interno;
  - h) As dadas para a prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para associações sindicais na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;
  - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - j) As motivadas por doação gratuita de sangue, pelo tempo estritamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até ao limite de um PNTD;
  - k) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário, em conformidade com o respetivo regime jurídico;
  - l) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa; e
  - m) Todas as que por lei sejam como tal consideradas.

3. As faltas motivadas por nascimento de filhos têm imperativamente lugar a partir do dia do nascimento, inclusive, e não dão direito a qualquer compensação.
4. As faltas motivadas pelo falecimento de um familiar, podem iniciar-se, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da trasladação do corpo para território nacional, se for caso disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a Empresa da respetiva opção na data do óbito, e não dão direito a qualquer compensação.
5. As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos nas circulações ferroviárias habitualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho são consideradas como justificadas pela Empresa.

Aceite
Cláusula 40.ª-A
Dispensas

1. Os trabalhadores têm direito de ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um período normal de trabalho diário, a gozar em cada quadrimestre, a conceder por acordo entre o trabalhador e a Empresa, considerando a necessidade daquele e a conveniência do serviço.
2. O pedido do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuado 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 de serviço previstas no n.º 1 será efetuado no subsídio previsto na cláusula 64.ª-A.
5. As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

Nota: Cláusula ainda não aceite por todos os Sindicatos.

Aceite
Cláusula 41.ª
Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

1. A ausência, quando previsível será obrigatoriamente comunicada à Empresa, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação feita à Empresa deve ser feita logo que possível.

- 
3. A justificação e a prova da ausência e, sendo caso disso, da imprevisibilidade da mesma, devem ser entregues à Empresa no prazo de 5 dias a contar do início da ausência, sem necessidade de interpelação.
  4. O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada como falta injustificada.

Aceite

Cláusula 42.ª

Efeitos das faltas justificadas

1. A falta justificada não afeta qualquer, direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam a perda das prestações retributivas que fossem devidas, as seguintes faltas justificadas:
  - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
  - b) Na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais previstos no AE e dos previstos no Regulamento Interno, na medida em que este seja mais favorável do que o regime legal;
  - c) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio, indemnização ou compensação, designadamente em virtude de contrato de seguro;
  - d) Por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à Empresa ou no interesse do trabalhador;
  - e) Autorizadas pela Empresa nos termos da Cláusula 40.ª-A e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda da retribuição respetiva.

Aceite

Cláusula 43.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será considerado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

2. A falta injustificada a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou feriado, constitui infração disciplinar grave.
3. Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.
4. No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos, no início ou durante o período normal de trabalho diário, a Empresa pode recusar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho diário.

Aceite

Cláusula 43.ª-A

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1. A perda de retribuição por motivo de falta, justificada ou injustificada, pode ser substituída:
  - a) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que não afete o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante comunicação expressa nesse sentido do trabalhador à Empresa.
  - b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, observado o regime previsto no presente AE e com os limites previstos na lei.
2. O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Secção IV

Licença sem retribuição

Aceite

Cláusula 44.ª

Licença sem retribuição

1. A Empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período da licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.
3. O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.
4. Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Capítulo VII **Retribuição**

Secção I

Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária

Aceite

Cláusula 45.ª

Retribuição por trabalho normal

1. A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a que consta das grelhas indiciárias que constituem os Anexos I e II do presente AE e corresponde à retribuição base.

Aceite

Cláusula 46.ª

Definições

Para efeito deste AE 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 (retribuição base) é o fixado nos Anexos I e II deste AE, de acordo com o índice em que se enquadra, das diuturnidades, do Subsídio de Turno, de Escala ou de Isenção de Horário de Trabalho, conforme o caso, nos termos estabelecidos no presente AE.
- b) **Retribuição diária (RD)** - O valor determinado segundo a fórmula $RM/30$.

ACEITE

Cláusula 47.ª

Diuturnidades

1. Reportando-se à data de admissão na Empresa, os trabalhadores vencem diuturnidades por cada período de cinco anos de serviço,
2. O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco diuturnidades.
3. O valor de cada diuturnidade é de €24,00.
4. É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão do trabalhador.

ACEITE

Cláusula 48.ª

Subsídio de refeição

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €7,60 por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

2. Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terão direito a um subsídio de refeição correspondente a 50% do valor referido no número anterior.

ACEITE

Cláusula 48.ª-A Subsídio de Transporte

1. Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, nomeadamente no período compreendido entre as 00h e as 06h30 o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no valor de €4,91.
2. O pagamento do referido abono depende da disponibilidade horária do trabalhador para realização de serviço em qualquer período horário do seu local de trabalho, de molde a assegurar a laboração contínua intrínseca à atividade da Empresa.
3. Ao trabalhador que beneficie do regime de parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no n.º 1 seja resultante de acidente de trabalho, não se aplica o disposto no número 2.

Aceite

Cláusula 49.ª Subsídio de Turno

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na Cláusula 16.ª têm direito a um subsídio mensal, que é pago nos moldes seguintes:
  - a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:
    - i. 19,5% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;
    - ii. 15,0% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo;
  - b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:
    - i. 11,00% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;
    - ii. 8,5% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo;
2. O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição especial por trabalho noturno.
3. Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na Cláusula 51.ª.

Aceite

Cláusula 50.^a
Subsídio de escala

5. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho e que constem de escalas de serviço previsto na correspondente Cláusula deste Acordo, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 18,5% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, que não inclui a retribuição devida pela prestação de trabalho noturno.
6. Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na Cláusula seguinte.

Aceite
Cláusula 51.^a
Regime de absorção

1. O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por escalas de serviço ou por turnos rotativos, e que cesse a laboração nesse regime, terá direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador, com exceção do disposto na alínea b) do n.º 4 da Cláusula 77.ª do presente AE.
2. O regime previsto no número anterior não é aplicável quando a cessação da prestação de trabalho em regime de escalas de serviço ou turnos rotativos seja motivada por pedido do trabalhador.

Aceite
Cláusula 52.^a
Prémio de assiduidade

1. À exceção dos técnicos licenciados, bacharéis os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade diário de €4,41.
2. O prémio de assiduidade previsto no n.º 1 será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.
3. Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de assiduidade é devido proporcionalmente à da retribuição em função do número de horas de trabalho prestado.
4. O presente prémio de assiduidade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.
5. Não implicam a perda nem a redução do prémio de assiduidade as faltas ou ausências motivadas pelo:
  - 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.

6. Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio anual de assiduidade que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior.
  - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €350,00;
  - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €420,00.
7. Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito ao prémio anual referido no número anterior.
8. Os trabalhadores que auferiram o prémio de produtividade previsto na presente cláusula não têm direito ao prémio de condução previsto na cláusula seguinte.

Nota: Sindicatos ainda não se pronunciaram sobre o n.º 6.

Suspensa
Cláusula 52.ª-A
Prémio de Revisão

[Redação em análise]

Suspensa
Cláusula 53.ª
Prémio de Condução

1. Aos trabalhadores da Carreira de Condução-Ferrovia, têm direito a um prémio de assiduidade, designado por prémio de condução, por cada período completo de trabalho diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

[Em análise]
2. Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da Carreira de Condução-Ferrovia afetos aos serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.
3. O prémio previsto no nº 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação para Maquinistas que conduzam acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da Carreira de Condução-Ferrovia devendo, nestes casos, o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no nº 1, titular responsável da condução.
4. O prémio previsto no nº 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação para Maquinistas que conduzam acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da Carreira de Condução-Ferrovia devendo, nestes casos, o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no nº 1, titular responsável da condução.
5. Para efeitos de atribuição do prémio previsto no nº 1, considera-se "tempo de efetiva condução" o período de tempo decorrido entre a hora da efetiva partida até à hora da efetiva chegada;
6. Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução:
  - a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;

- b) Os períodos considerados como tempo de trabalho efetivo nos termos da Cláusula 27.^a
- 7. O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:
  - a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
  - 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.
- 8. Será atribuído aos trabalhadores um prémio de condução anual, que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência ao trabalho prestado no ano anterior.
  - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €560,00;
  - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €630,00.
- 9. Caso o número de períodos completos de trabalho diário prestados seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito a auferir o prémio referido no número anterior.

Cláusula [INSERIR]

Abono complexidade de manobras/ de risco

[Redação em análise]

Aceite

Cláusula 54.^a

ABONO PARA FALHAS

- 1. Têm direito a um abono mensal para falhas os trabalhadores, cuja atividade consista na venda de títulos de transporte, recolha, contabilização e guarda de valores ou numerário, sendo por eles responsáveis.
- 2. Quando a venda de títulos de transporte for exercida a bordo dos comboios, o abono mensal é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:
  - a. 5,5% do valor da receita mensal quando a mesma seja inferior a 250€;
  - b. 4,5% do valor da receita mensal quando a mesma seja superior a 250€, ao qual acrescem 2,55€.
- 3. Quando a venda de títulos de transporte for exercida em postos de venda fixos, o abono mensal é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:
  - a. Receita mensal de valor igual ou inferior a 5.000€: 20€;
  - b. Receita mensal de valor superior a 5.000€ e igual ou inferior a 15.000€: 25€;
  - c. Receita mensal de valor superior a 15.000 e igual ou inferior a 30.000€: 35€;
  - d. Receita mensal de valor superior a 30.000€ e igual ou inferior a 50.000: 50€;

74

- e. Receita mensal de valor superior a 50.000€ e igual ou inferior a 80.000€: 70€;
  - f. Receita mensal de valor superior a 80.000€: 100€.
- 4. Nos casos em que o trabalhador tenha exercido, no mesmo mês, venda de títulos de transporte a bordo de comboios e em postos de venda fixos, o apuramento do valor do abono mensal devido será realizado pela contabilização individual de cada prestação.
  - 5. Quando o trabalhador exerça as funções previstas no número 1 tem direito a um abono mensal no valor de €15, o qual não é cumulável com os previstos nos números 2 e 3.

Aceite

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

- 1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 10 de dezembro de cada ano.
- 2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano da admissão do trabalhador;
  - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao Trabalhador.

Aceite

Cláusula 57.^a

Retribuição por trabalho noturno

- 1. O recurso ao trabalho noturno será pago com acréscimo de 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período previsto na Cláusula 20^a, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE.

Aceite

Cláusula 58.^a

Retribuição pela situação de prevenção

- 1. Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de €7,00 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.
- 2. Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efetivo terá direito ao abono de €7,00 e será remunerado e/ou compensado de acordo com as disposições deste Acordo que lhe forem imputáveis.

Aceite

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho de emergência

1. A retribuição do trabalho efetuado em situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e será igual à retribuição/hora (R/H), acrescida de 100% e de abono por trabalho noturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Aceite

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

1. As horas de trabalho suplementar prestado referidas na Cláusula 21ª são pagas com um acréscimo de 50% sobre a respetiva retribuição horária (RH) diurna ou noturna, conforme os casos.
2. O pagamento das horas de trabalho suplementar prestado nos termos no número anterior já inclui a retribuição específica por trabalho noturno eventualmente devida pelo trabalho suplementar apurado nos termos da parte final do n.º 4 da referida Cláusula 21.^a

Aceite

Cláusula 61.^a

Abono por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um abono mensal correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário.

SUSPENSA

Cláusula 62.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriado

1. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal e em dia feriado o trabalhador terá direito ao pagamento de um acréscimo de 100% do valor da retribuição diária (RD).
2. No caso do tempo de serviço exceder o período fixado no n.º 4 da Cláusula 31^a, 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 ou feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto nos nº 2 e 3 da Cláusula 31^a, o trabalhador terá direito ao pagamento de 75% do valor da retribuição horária (RH), sendo ainda aplicável o disposto no nº 2 caso o tempo de serviço exceda o período fixado no nº 4 da Cláusula 31^a.
4. No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, em que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto nos nº 2 e 3 da Cláusula 31^a, o trabalhador terá direito ao pagamento de 50% do valor da retribuição horária (RH), sendo ainda aplicável o disposto no nº 2 caso o tempo de serviço exceda o período fixado no nº 4 da Cláusula 31^a.

Aceite

Cláusula 63.^a

Abono por afetação de repouso

1. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na Cláusula 26.ª do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afetem 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 exceção do trabalho noturno.

Aceite

Cláusula 64.^a

Retribuição e subsídio de férias

1. A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal devida ao trabalhador, nos termos do disposto na Cláusula 46.ª, acrescida das médias anuais do prémio de produtividade (Cláusula 52.ª), trabalho noturno, abono de itinerância (Cláusula 67.ª n.º 1), trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado) e subsídio de transporte, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.
2. Só são consideradas as médias das prestações remuneratórias variáveis referidas no número anterior pagas pelo menos em 11 meses no ano civil anterior àquele em que for considerado para efeito de cálculo e pagamento dos subsídios, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.
3. Para o efeito de determinação das médias nos termos do número anterior é considerando-se para este efeito, a data de efeito da prestação e não a data do respetivo pagamento.
4. A média anual de cada abono é apurada através da soma das prestações correspondentes ao trabalho prestado em cada um dos meses (mínimo 11 e máximo 12) dividindo o resultado por 12.
5. O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são gozadas interpoladamente, no mês anterior ao do gozo do período mínimo de férias aplicável nos termos dos n.ºs 1 e 2 da Cláusula 35.ª.
6. O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.
7. Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no ano em que se vence o direito, o subsídio de férias a que tiver direito ser-lhe-á abonado no mês de dezembro.

Aceite

Cláusula 64.ª-A

Subsídio de férias suplementar

Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 dias, e que é processado com vencimento do mês de dezembro de cada ano.

Aceite

Cláusula 65.ª

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1. Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista, terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.
2. A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos ligeiros é de €2,44.

Secção II

Deslocações

Suspensa

Cláusula 67.ª

Abono por itinerância do pessoal móvel

1. Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material motor e/ou rebocado em trânsito, têm direito a um abono de €6,86 por cada dia em que ocorra esse exercício.
2. Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem um único repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo diária no valor de 25€, quando o período de deslocação seja superior a 6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de 27,26€ quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.
3. Quando as deslocações impliquem mais do que um repouso fora da sede, por cada dia de deslocação são devidas as seguintes ajudas de custo, determinadas por referência ao valor das previstas para a função pública:
  - a. Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13 e as 14 horas, vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária;
  - b. Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20 e as 21 horas, vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária;
  - ~~c. Se a deslocação implicar dormida e a Empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, cinquenta por cento da ajuda de custo diária;~~
  - d. A vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);
  - e. A cinquenta por cento da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);

- f. A vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a doze horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas a) e b).
  - g. A vinte por cento da ajuda de custo diária por cada repouso e até ao quarto repouso consecutivo.
- 4. A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos, darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de €25, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 3.
  - 5. Ao valor previsto no número dois acresce meio subsídio de refeição nas deslocações com repouso fora da sede superior a 12h, e um subsídio de refeição por cada situação de deslocação com repouso fora de sede superior a 18h.
  - 6. Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nas alíneas a), b), d), e), f) e g) do n.º 3 ou da ajuda de custo prevista no n.º 4, não será devido o subsídio de refeição.
  - 7. Para efeitos do disposto no n.º 2 considera-se tempo de deslocação todo o período que vai desde a última passagem pela sede antes do repouso até ao primeiro regresso à sede após o repouso.
  - 7. Para efeitos do disposto no n.º 2 considera-se tempo de deslocação todo o período que vai desde a última passagem pela sede antes do repouso até ao primeiro regresso à sede após o repouso

Nota: Sindicatos ainda não se pronunciaram sobre nova redação.

Não suspensa quanto ao valor.

Suspensa

Cláusula 68.ª

Abono por deslocação do pessoal fixo

- 1. Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no n.º 1 da Cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de €6,86 por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso 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 calculada pro referência aos valores aplicáveis para a função pública.
- 3. As ajudas de custo referidas no número anterior são atribuídas nas percentagens e com os condicionalismos seguintes:

- a. Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13 e as 14 horas, vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária;
  - b. Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20 e as 21 horas, vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária;
  - c. Se a deslocação implicar dormida e a Empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, cinquenta por cento.
4. Nos casos em que não haja lugar à aplicação do disposto na alínea a) e/ou na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito:
- a. A vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b) do nº 3;
  - b. A cinquenta por cento da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b) do nº 3;
  - c. A vinte e cinco por cento da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a doze horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas a) e b) do nº 3;
5. A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos, darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de €25, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto da alínea c) do nº 3.
6. Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nos nºs 3, e 4, ou da ajuda de custo prevista no nº 5, não será devido o subsídio de refeição.

Nota: Sindicatos ainda não se pronunciaram sobre nova redação.

Não suspensa quanto ao valor.

Aceite

Cláusula 69.ª

Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

1. Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas Cláusulas 67ª e 68ª, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a quarenta e cinco minutos.
2. O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nela permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.
3. Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito aos restantes abonos previstos na presente Secção.

Aceite

Cláusula 70.ª

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

1. As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso ou descanso semanal, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.
2. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem, bem como os períodos de não prestação efetiva de serviço referidos nos n.ºs 10 e 11 da Cláusula 17ª.
3. 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.
4. São igualmente consideradas 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 afetarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, 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 frações de quilómetro.
8. Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (R/H), sem qualquer adicional.
9. O disposto na presente Cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

Aceite

Cláusula 71.ª

Deslocações de Técnicos Licenciados e bacharéis

Aos Técnicos Licenciados e Bacharéis é aplicável o regime de ajudas de custo previsto para a Função Pública.

Capítulo X

Competência Disciplinar

Aceite

Cláusula 72.ª

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, devendo o respetivo exercício reger-se nos termos da lei.

Aceite

Cláusula 73.º

Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimadamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;
- e) Ser despedido ou ser-lhe aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Aceite

CLÁUSULA [INSERIR]

Infracção Disciplinar

1. Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE, em Regulamento Interno ou na Lei.
2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
3. Com a notificação da nota de culpa suspende-se o prazo de um ano referido no número anterior.

Aceite

CLÁUSULA [INSERIR]

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;
  - e) Suspensão até 24 dias de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
  - f) Despedimento com justa causa.

Aceite

CLÁUSULA [INSERIR]

Procedimento Disciplinar

1. Nenhuma sanção disciplinar, com exceção 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 do competente processo disciplinar escrito.
2. No início do processo disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, o direito à retribuição.
3. O direito de Instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de sessenta dias após o conhecimento da falta pelo Empresa ou pela entidade com competência disciplinar.
4. Iniciado o processo disciplinar, a empresa remete cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador, e, com o seu consentimento, para o sindicato em que o trabalhador está filiado.

Capítulo IX

Condições Particulares de Trabalho

Secção I

Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida

Aceite

Cláusula 74.ª

Princípio Geral

1. O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, e cujo estado de saúde, ou perda de certificação profissional por razões não imputáveis ao trabalhador, embora com restrições físicas e/ou psíquicas, permita a manutenção do contrato de trabalho, terá direito à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.
2. A empresa deverá 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 deverá 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, terá direito à retribuição mensal nos termos previsto na cláusula 51.ª;
5. À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela Empresa, nos termos do n.º 1 da presente cláusula, a recusa do trabalhador considerar se á definitiva e ocasionará a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

Secção X

Trabalhadores Estudantes

Aceite

Cláusula 75.º

Princípio Geral

1. Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, nos termos da lei..
2. O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.
3. O trabalhador estudante beneficia dos direitos e garantias previstos na lei.

Aceite

Cláusula [Inserir]

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 respetiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentem, até ao máximo de dez dias úteis por cada ano civil.
3. Os trabalhadores-estudantes têm direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

Capítulo X Segurança Social

Aceite

Cláusula 76.ª

Princípio Geral

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

Aceite

Cláusula 77.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 a 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.
2. O complemento em causa é concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusivé.

3. O trabalhador beneficiará de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela Empresa.
4. 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.

Aceite

CLÁUSULA [INSERIR]

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.

Aceite

CLÁUSULA [INSERIR]

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 diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

Aceite

CLÁUSULA [INSERIR]

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.

Aceite

CLÁUSULA [INSERIR]

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 dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do nº 1 da Base XIX da Lei nº 2127, de 3 de Agosto de 1965;
  - b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do nº 1 da Base XIX da Lei nº 2127, de 3 de Agosto de 1965.
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 XI

Segurança e Saúde no Trabalho

Aceite

Cláusula 78.ª

Princípio Geral

1. A Empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a segurança, saúde e comodidade 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 XII
Exercício da atividade sindical

Suspensa
Cláusula 79.ª
Princípio Geral

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

Suspensa

Cláusula [INSERIR]

Crédito de horas e faltas de membro da direção

Crédito de horas e faltas de membro da direção

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as associações sindicais beneficiarão de um número de Dirigentes a tempo inteiro, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:
  - a) De 201 a 501 associados: 1 (um) membro a tempo inteiro
  - b) De 501 a 750 associados: 2 (dois) membros a tempo inteiro
  - c) A partir de 751 associados: 3 (três) membros a tempo inteiro
2. Os Dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal, acrescida das diuturnidades e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição e subsídio de exploração ou prémio de produtividade, por cada mês.
3. Os restantes membros de direção de associação sindical têm direito a um crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei.
4. O número de membros de direção com direito a crédito de horas é determinado de acordo com o disposto na lei.
5. Sem prejuízo do disposto em 4., é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.
6. O crédito mensal referido em 3. é insuscetível de cumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Suspensa

Cláusula [INSERIR]

Delegados sindicais e crédito de horas

1. O número de delegados sindicais será calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na Empresa e será distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais, em função da sua representatividade (número de associados registado na Empresa).
2. Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.
3. Os créditos referidos em 2. não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de produtividade.

Capítulo XIII

Disposições Finais e Transitórias

Aceite

Cláusula 80.ª

Carreiras Profissionais

As carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores constam do Regulamento anexo que faz parte integrante do presente Acordo de Empresa.

Aceite

Cláusula 81.ª

Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:

- a) Antiguidade na Empresa - tempo de serviço efetivo na Empresa;
- b) Antiguidade na categoria - tempo de serviço efetivo na categoria;
- c) Com mais idade.

Aceite

Cláusula [INSERIR]

Destacamentos

O destacamento de trabalhadores é definido em Regulamento Interno.

Suspensa

Cláusula 82.ª

Concessões de viagem

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem no operador CP é definida nos termos do presente AE.

Aceite

Cláusula 83.ª

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.

Aceite

Cláusula 84ª

Seguro de Saúde

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde que é definido em Regulamento Interno.

Aceite

Cláusula [INSERIR]

Subsídio de pré-escolar

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar que é definido em Regulamento Interno.

Aceite

Cláusula 85ª

Comissão paritária do Acordo de Empresa

1. As partes outorgantes deste AE obrigam-se a constituir uma Comissão Paritária com o número máximo de cinco elementos com competência para interpretar as disposições deste ACT, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele, nos termos da lei.
2. A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.
3. Constituída a Comissão Paritária, deve ser elaborada, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

Aceite

Cláusula 86.ª

Caráter globalmente mais favorável do presente AE e revogação do direito anterior

As partes consideram o regime previsto no presente AE e respetivos anexos globalmente mais favorável do que o consagrado em anteriores instrumentos.

Aceite

Cláusula [INSERIR]

Elaboração da regulamentação complementar pela empresa

Toda a Regulamentação Complementar criada pela Empresa, tais como Normas, Normativos, Orientações, Regulamentos, Manuais, Instruções, deverá respeitar integralmente a lei e o disposto no presente AE.

Aceite

Cláusula 87.ª

Regime supletivo

Os aspetos não previstos na presente convenção coletiva de trabalho regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

SUSPENSA

Disposições transitórias

1. O montante correspondente ao prémio anual de produtividade, constante do n.º 7 da cláusula 52.ª, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.
2. O montante correspondente ao prémio anual de condução, constante do n.º 8 da cláusula 53.ª, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.
3. O montante correspondente ao prémio diário de condução, constante do n.º 1 da cláusula 53.ª, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020,
4. O montante correspondente ao abono para falhas, constante da cláusula 54.ª, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.
5. O montante correspondente ao abono de prevenção, constante da cláusula 58.ª, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.
6. O montante correspondente à deslocação com repouso, constante da cláusula 67.ª, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.
7. O montante correspondente ao prémio de revisão será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.
8. O montante correspondente ao prémio de complexidade será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.
9. O disposto na cláusula 25.ª, n.º 3 será aplicado a partir de 1 de janeiro de 2021.
10. O disposto nas cláusulas 17.ª e 26.ª, n.º 4 será aplicado a partir de 1 de janeiro de 2020, sem prejuízo da manutenção do regime de adaptabilidade previsto na cláusula 17.ª-A, que se mantém até 30 de junho de 2020.
11. Com a entrada em vigor das cláusulas previstas no número anterior, 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 nove horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores a oito horas diárias e quarenta horas semanais no final de cada período de referência de 12 semanas.



NOTAS FINAIS. Manteve-se a numeração do clausulado: a ausência de determinada cláusula deve-se à sua eliminação e a introdução de novas cláusulas foi feita com recurso à inserção de letras na respetiva numeração.

