

**Acordo de Empresa celebrado entre a CP-Comboios de Portugal, EPE e o SFRCI –  
Sindicato Ferroviario da Revisão e Comercial Itinerante e outros**

**Capítulo I  
Âmbito, Área, vigência e revisão do Acordo de Empresa**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>  
Âmbito e área**

1. O presente Acordo de Empresa (adiante AE), aplica-se a todo o território nacional e obriga a CP – Comboios de Portugal, EPE e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade, no setor da atividade correspondente ao objeto principal da empregadora que consiste na prestação de serviços de transporte ferroviário, nacional e internacional, de passageiros em linhas férreas, troços de linha e ramais que integram ou venham a integrar a rede ferroviária nacional
2. O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1800 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>  
Vigência**

1. O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente AE vigora pelo prazo de 60 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.
3. As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.
4. Sem prejuízo do disposto nas disposições transitórias, é atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2019 às seguintes cláusulas de expressão pecuniária:
  - a) Cláusula 54.<sup>a</sup>. Diuturnidades;
  - b) Cláusula 55.<sup>a</sup>. Subsídio de refeição;
  - c) Cláusula 57.<sup>a</sup>. Subsídio de turno;
  - d) Cláusula 58.<sup>a</sup>. Subsídio de escala.
5. Com a entrada em vigor do presente AE são revogados o Acordo de Empresa celebrado entre a CP – Caminhos de Ferro Portugueses, E.P., e diversas associações sindicais, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 29 de 8 de agosto de 1999; o Acordo de Empresa celebrado entre a CP – Caminhos de Ferro Portugueses, E.P., e o SINFB – Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 40 de 29 de outubro de 1999; o Acordo de Empresa celebrado entre a CP – Caminhos de Ferro Portugueses E.P., e a Feder. Dos Sind. Dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 42 de 15 de novembro de 1999, alterados pelos Boletins do Trabalho e Emprego n.º 32 de 29 de agosto de 2000, n.º 18 de 15 de maio de 2000, n.º 19, de 22 de maio de 2001, n.º 18 de 15 de maio de 2002.

*Handwritten signatures and initials on the right margin of the document.*

6. Com a entrada em vigor do presente AE são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente Acordo de Empresa.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**  
**Descontos das quotas sindicais**

Nos termos do regime legal aplicável, a empresa deve deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las às respetivas associações sindicais outorgantes, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que disser respeito, acompanhada dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos.

**Capítulo II**  
**Direitos e Deveres das Partes**

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

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Promover e/ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;
- h) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, nomeadamente reportando superiormente as situações de que tiverem conhecimento;
- i) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;
- j) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de 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.

## Cláusula 5.ª

### Deveres da empresa

A empresa deve, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 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 tratem com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes, sempre que estas o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação; e
- o) Prestar apoio médico e jurídico ao trabalhador arguido ou ofendido em processo criminal por factos decorrentes do exercício da sua atividade

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'B...', 'H...', 'J...', 'M...']*

profissional e, no primeiro caso, na medida em que os mesmos não lhe sejam indiciariamente imputáveis.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup> 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.

#### **Capítulo III Admissões**

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup> 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.

- c) O trabalhador der o seu acordo expresso, em documento escrito, assinado também pela CP pelo cessionário, onde conste a atividade a prestar pelo trabalhador, a data do início e duração da cedência, certa ou incerta; e
- d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de cinco anos.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**  
**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) Recrutamento interno efetuado preferencialmente ao externo;
  - c) Possibilidade de concorrência entre todos os trabalhadores que respondam aos requisitos exigidos, incluindo os trabalhadores com contrato a termo.
- 2. É assegurado o direito de reclamar hierarquicamente de uma decisão de exclusão.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**  
**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, podem ser exercidos 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 e/ou chefia, no âmbito da sua categoria profissional não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.
- 3. Em caso de cessação da comissão de serviço, aplicam-se os efeitos previstos na lei.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**  
**Conceito de Local de Trabalho e Sede**

- 1. Para 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 considera-se local de trabalho 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. Para efeitos de deslocações do pessoal fixo, considera-se local de trabalho, também designado por sede, a área administrativa territorial de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da Empresa, onde o trabalhador habitualmente presta trabalho.
- 4. Sem prejuízo do disposto no número 3, para as áreas da grande Lisboa e grande Porto, considera-se local habitual de trabalho do pessoal fixo 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, inclusive.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like Buro, António, João, Fátima, and others.]*

3. No âmbito dos processos de seleção são 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 às associações sindicais outorgantes, aquando da sua publicação.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**  
**Período experimental**

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é estabelecido nos termos das 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.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**  
**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.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**  
**Brigadas de fiscalização**

O serviço de brigadas de fiscalização deve ser realizado por trabalhadores da empresa da carreira comercial e contar com a presença de agentes ajuramentados com categoria de Operador de Revisão e Venda, Operador de Venda e Controlo ou Inspetor do Serviço Comercial, sempre que os recursos humanos disponíveis o permitam.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**  
**Cedência ocasional de trabalhadores**

A cedência ocasional de trabalhadores só é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre a CP e sociedades a si coligadas em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo ou entre a CP e outras empresas ou entidades do setor empresarial do Estado que atuem no âmbito do setor ferroviário;

5. Para efeitos de deslocações, apresentações e retiradas do pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios, 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.
6. Para efeitos do disposto no número 5, 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.

#### **Capítulo IV Transferências**

##### **Cláusula 15.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 compensação 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 pela seguinte ordem:
  - 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 a) 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 a) do n.º 10, 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 12, 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 12.
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.

**Claúsula 16.ª**  
**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 efetive a transferência.
2. Na 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.



**Capítulo IV**  
**Organização da Prestação de Trabalho**

**Secção I**  
**Disposições Gerais**

**Cláusula 17.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 é de oito horas por dia 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 n.º 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.

**Cláusula 18.ª**  
**Trabalho por 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, são organizados pela empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.
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 oito horas.
4. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, por acordo entre o trabalhador interessado e a empresa, pode efetuar-se mais do que uma transição de turno por semana, desde que tal não resulte mais do que uma redução de repouso mínimo.

*Bues*  
*[Handwritten signatures and initials]*

5. Os horários de trabalho por turnos devem 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, devem 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.

**Cláusula 19.ª**  
**Escalas de serviço**

1. Sempre que a natureza da atividade exercida o justifique, o horário de trabalho pode ser 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 28.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 podem 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 nove horas de serviço.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**  
**Adaptabilidade**

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 19 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 uma hora semanal, a utilizar, no máximo, em três 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;
  - c) Nas situações previstas nas alíneas anteriores o tempo máximo de condução e acompanhamento de comboios não pode exceder as 5h consecutivas em cada período normal de trabalho diário.
2. O disposto na presente cláusula mantém-se em vigor até 30 de junho de 2020.

**Cláusula 21<sup>a</sup>**  
**Isenção de horário de trabalho**

1. Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho, 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.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**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.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Trabalho noturno**

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

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**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 podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
3. O recurso à prestação de trabalho extraordinário não pode ser superior a duas horas em dia normal de trabalho, nem superior a dez 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, devem 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.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Trabalho de emergência**

1. Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, caso em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.
2. Se o trabalho em situação 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 realizado em situação 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.

Bno  
[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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

**Cláusula 26ª**  
**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.

**Cláusula 27.ª**  
**Períodos de trabalho sem especificação de serviço**  
**(SUPRA)**

1. Por conveniência de serviço, podem ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, devendo os trabalhadores executar quaisquer tarefas compatíveis com a respetiva categoria profissional, que lhes forem atribuídas.
2. Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número um da presente cláusula.
3. 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.

**Cláusula 28ª**  
**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, o intervalo de descanso 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 atribuído, sempre que possível, e sem prejuízo da possibilidade de redução prevista no n.º 1, previsto nas mesmas, um período sem serviço para tomada de refeição, com a duração mínima de 45 minutos.
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, pode 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, deve 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 é retribuído como trabalho extraordinário.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>** **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 é de 12 horas na sede, não podendo no período das 8 semanas ser inferior à média de 14 horas, e de 9 horas fora da sede.
5. Para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios o repouso mínimo é de 14 horas na sede e de 9 horas fora da sede.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>** **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.

**Secção II**  
**Disposições Especiais**

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**  
**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 sete horas.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**  
**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 deve 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 deve 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, disponibiliza salas para formação a realizar fora do horário de trabalho.

**Capítulo VI**  
**Suspensão da Prestação de Trabalho**

**Secção I**  
**Descanso Semanal**

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

4. As escalas de serviço e os regimes de turnos podem 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 conferem 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 são retribuídas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) 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, devem 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.

#### **Cláusula 34.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 35ª.
3. Quando por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

#### **Cláusula 35.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.



**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**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 indenizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.
2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo consecutivo de dez dias úteis de férias.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**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:
  - n) Terça-feira de Carnaval;
  - o) Feriados Municipais.
3. Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Definição de falta**

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.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Tipos de Faltas**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

2. São consideradas justificadas:
- a) As dadas, durante 15 dias consecutivos, por altura do casamento do trabalhador;
  - 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 no presente AE.
  - h) As dadas para a prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para associações sindicais outorgantes 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.

**Cláusula 46.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 cinco dias úteis.

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 no n.º 3 da Cláusula 72.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.

**Cláusula 36.ª**  
**Prestação de trabalho em dia feriado**

1. Os trabalhadores que por motivo de serviço não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios, ficam sujeitos ao regime previsto nas cláusulas 35.ª e 72.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**  
**Férias**

**Cláusula 37.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.

**Cláusula 38.ª**  
**Duração de 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.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like Bms, H/S, H/S, H/S, Jaspas, Jul, and others.]*

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.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**  
**Férias seguidas ou interpoladas**

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

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**  
**Marcação de férias**

1. A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa.
2. Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.
3. A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 15 de maio e 15 de outubro.
4. O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado pela empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril.
5. Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deve ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.
6. O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos doze dias úteis de férias que devem ser gozados consecutivamente.
7. Os restantes dias de férias, para além dos doze dias úteis consecutivos, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço
8. Sem prejuízo do disposto na Cláusula 41.<sup>a</sup> a empresa fixará para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no nº 3 desta cláusula.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**  
**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, no caso de impedimento prolongado.

**Capítulo VII  
Retribuição**

**Secção I  
Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária**

**Cláusula 52.<sup>a</sup>  
Retribuição por trabalho normal**

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

**Cláusula 53.<sup>a</sup>  
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**.
- c) Retribuição/hora (RH) - O valor determinado segundo a fórmula **(RM\*12):(52\*HS)**.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>  
Diuturnidades**

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

**Cláusula 55.<sup>a</sup>  
Subsídio de refeição**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €7,60 (sete euros e sessenta cêntimos) 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.

*Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.*

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**  
**Abono de transporte/disponibilidade**

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 (quatro euros e noventa e um cêntimos).
2. O pagamento do referido abono depende da disponibilidade horária do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior.
3. Ao trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no n.º 1 seja resultante de acidente de trabalho, não se aplica o disposto no n.º 2.
4. O abono previsto no n.º 1 será pago na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.
5. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, nas situações de regime de trabalho a tempo parcial, o abono previsto no n.º 1 é devido na proporção do respetivo período de trabalho diário
6. O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de Turno**

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na Cláusula 18.<sup>a</sup> 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. 19,50% (dezanove e meio por cento) 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. 15,00% (quinze por cento) 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:
    - iii. 11,00% (onze por cento) 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;
    - iv. 8,50% (oito e meio por cento) 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 59.<sup>a</sup>.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**  
**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.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**  
**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**

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**  
**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.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'Bms', 'Jaspal', 'Mortins', and others.]*

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 75.ª.
5. As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

#### Cláusula 47.ª

##### Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

1. A ausência, quando previsível é 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 cinco 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.

#### Cláusula 48.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 outorgantes, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais previstos no AE e dos previstos no AE 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 46.ª e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda da retribuição respetiva.



### Cláusula 58.ª

#### Subsídio de escala

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho o que constem de escalas de serviço previsto na correspondente cláusula deste AE, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 18,50% (dezoito e meio por cento) da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, que não inclui a retribuição devida pela prestação de trabalho noturno.
2. Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula seguinte.

### Cláusula 59.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, tem 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 87.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.

### Cláusula 60.ª

#### Prémios de Produtividade

1. À exceção dos técnicos licenciados, bacharéis e dos trabalhadores que tenham direito ao prémio de condução ou ao prémio de revisão, os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade diário de €4,41 (quatro euros e quarenta e um cêntimos).
2. O prémio de produtividade previsto no n.º 1 é abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário, nomeadamente aos operadores de revisão e venda que não auferem prémio de revisão e que por se encontrarem em serviço de reserva, brigada ou formação.
3. Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas têm direito à atribuição de 50% (cinquenta por cento) do valor previsto no n.º 1.
4. Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido proporcionalmente ao valor da retribuição em função do número de horas de trabalho prestado.
5. O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.
6. Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:
  - a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;



- a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei e pelo presente AE;
  - b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas Comissões de Segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei e pelo presente AE; e
  - c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
5. Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual, designado por Prémio de Revisão Anual, que será pago em fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:
    - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de €350,00 (trezentos e cinquenta euros);
    - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, valor de €420,00 (quatrocentos e vinte euros).
  6. 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.
  7. Os presentes prémios de revisão não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

**Cláusula 62.ª**  
**Prémios de Condução**

1. Aos trabalhadores da Carreira de Condução-Ferrovia, será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como Prémio de Condução Diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

PCF (prémio categoria/função)

Assume o valor de 1,60 para os trabalhadores das categorias profissionais de Maquinista e Maquinista Técnico e de 2,00 para os trabalhadores das categorias de Vigilante de Tração, Inspetor de Tração e Inspetor Chefe de Tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias.

Km - quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro imediatamente superior)

m.c.- minutos totais de efetiva condução

RH - retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor

2. Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da Carreira de Condução-Ferrovia afetos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 Km.
3. Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no nº 1, aos Inspetores de Tração e Inspetores Chefes de Tração, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será

- considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.
4. 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.
  5. Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do Prémio de Condução Diário:
    - a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a 15 minutos;
    - b) Os períodos previstos como tempo de trabalho efetivo nos termos da cláusula 26ª.
  6. O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:
    - a) Exercício de atividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;
    - b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
  7. Os trabalhadores têm ainda um prémio anual de produtividade anual, designado por Prémio de Condução Anual, que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:
    - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220 no valor de €560,00 (quinhentos e sessenta euros);
    - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de €630,00 (seiscentos e trinta euros).
  8. 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.
  9. Os presentes prémios de condução não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

#### **Cláusula 63.ª**

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

1. Têm direito a um abono mensal de €20,00 (vinte euros) os Operadores de Manobras, Operador Chefe de Manobras, Operador de Material, Chefe de Equipa de Material e Chefe de Equipa de Transporte em todos os locais em que exista manobra.
2. Na eventualidade de algumas das categorias acima referidas serem objeto de fusão, o abono referido no número anterior será atribuído à nova categoria que vier a ser criada.
3. O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.
4. No caso de baixa médica superior a 11 períodos normais de trabalho num mês de calendário, o trabalhador não terá direito ao abono referido no n.º 1.

#### **Cláusula 64.ª**

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

1. Têm direito a um abono mensal de €10,00 (dez euros) os trabalhadores que laboram nos órgãos de Acompanhamento de Tráfego e Supervisão.
2. O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**  
**Retribuição por trabalho noturno**

O trabalho noturno será pago com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 23<sup>a</sup>, salvo disposição em contrário no presente AE.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**  
**Retribuição pela situação de prevenção**

1. Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de €7,00 (sete euros) 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 continua com direito ao abono previsto no n.º anterior e será remunerado e/ou compensado de acordo com as disposições aplicáveis deste AE.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**  
**Retribuição do trabalho de emergência**

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

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**  
**Retribuição do trabalho extraordinário**

1. As horas de trabalho suplementar prestado referidas na cláusula 24<sup>a</sup> são pagas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) 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 24.<sup>a</sup>

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**  
**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, no mínimo de 20% da retribuição constante da respetiva grelha indiciária.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'Dus', 'Papa', 'Lous', 'Japau', 'Mestiu', 'A.', 'R.', 'S.', 'G.']*

de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.

3. No caso de baixa médica superior a 11 períodos normais de trabalho num mês de calendário, o trabalhador não terá direito ao abono referido no n.º 1.

**Cláusula 65.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 função prevista no n.º 1 for exercida a bordo dos comboios, o abono mensal, no valor mínimo de 15€ (quinze euros), é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:
  - a) 5,50% (cinco e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja inferior a 250€ (duzentos e cinquenta euros).
  - b) 4,50% (quatro e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja superior a 250€ (duzentos e cinquenta euros), a que acrescem 2,55€ (dois euros e cinquenta e cinco cêntimos).
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€ (cinco mil euros): 20€ (vinte euros);
  - b) Receita mensal de valor superior a 5.000€ (cinco mil euros) e igual ou inferior a 15.000€ (quinze mil euros): 25€ (vinte e cinco euros);
  - c) Receita mensal de valor superior a 15.000€ (quinze mil euros) e igual ou inferior a 30.000€ (trinta mil euros): 35€ (trinta e cinco euros);
  - d) Receita mensal de valor superior a 30.000€ (trinta mil euros) e igual ou inferior a 50.000€ (cinquenta mil euros): 50€ (cinquenta euros);
  - e) Receita mensal de valor superior a 50.000€ (cinquenta mil euros) e igual ou inferior a 80.000€ (oitenta mil euros): 70€ (setenta euros);
  - f) Receita mensal de valor superior a 80.000€ (oitenta mil euros): 100€ (cem euros).
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, fora do âmbito previsto nos n.ºs 2 e 3 tem direito a um abono mensal no valor de €20,00 (vinte euros), não sendo cumulável com os abonos previstos nos citados números.

**Cláusula 66.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.

2. Só são consideradas as médias das prestações remuneratórias variáveis referidas no número anterior pagas pelo menos em 11 meses no ano civil anterior ao do pagamento do subsídio de férias, 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 considerada a data da efetiva prestação de trabalho 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 (onze) e máximo 12 (doze)) dividindo o resultado por 12 (doze).
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 consecutivas previsto no n.º 1, da cláusula 39ª.
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 encontre 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 é-lhe abonado no mês de dezembro.

**Cláusula 75.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.

**Cláusula 76.ª**  
**Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

Os trabalhadores que tenham carta de condução de ligeiros 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, no valor de € 2,44 (dois euros e quarenta e quatro cêntimos).

**Secção II**  
**Deslocações**

**Cláusula 77.ª**  
**Abono por itinerância do pessoal móvel**

1. Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material circulante em trânsito, têm direito a um abono de €6,86 (seis euros e oitenta e seis cêntimos) 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 €25,00 (vinte e cinco euros),

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**  
**Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriado**

1. 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 n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao valor da retribuição horária (RH) acrescido de 50% (cinquenta por cento) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.
2. Caso a prestação de trabalho prevista no número anterior exceda o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 75% (setenta e cinco por cento).
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 no n.º 3 da Cláusula 35.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito ao valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 75% (setenta e cinco por cento) que inclui e absorve o pagamento referido no n.º 1 nos dias de descanso ou feriado trabalhados, sendo ainda aplicável o n.º 2.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**  
**Abono por afetação de repouso**

1. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na cláusula 29.<sup>a</sup> do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo são retribuídas com um acréscimo de 100% (cem por cento) 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.
3. Nas situações excepcionais em que não seja materialmente possível conceder o período mínimo de repouso associado ao descanso semanal consagrado no presente Acordo de Empresa, isto é, quando não for possível assegurar o repouso mínimo de 8 horas previsto no n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup> e de 12 horas para efeitos do previsto no n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>, a eventual afetação desse repouso é compensada com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor/hora da prestação de trabalho, calculado exclusivamente sobre a respetiva retribuição indiciária; se a falta de repouso a que se refere o n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup> for inferior a 14h e superior a 12h, a compensação é feita tendo por base o valor/hora da retribuição indiciária.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**  
**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 53.<sup>a</sup>, acrescida das médias anuais do Prémio de Produtividade Diário, Prémio de Revisão Diário ou Prémio de Condução Diário (cláusula 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusulas 77.<sup>a</sup>), trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado), subsídio de transporte, abono complexidade de funções e abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.



quando o período de deslocação seja superior a 6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de €27,26 (vinte sete euros e vinte e seis cêntimos) 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, 25% (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, 25% (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;
  - c) A 25% (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);
  - d) A 50% (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);
  - e) A 25% (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 12 horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas a) e b).
  - f) A 25% (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, conferem o direito a uma ajuda de custo diária no montante único de €25,00 (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.
5. Ao valor previsto no n.º 2 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 18 horas.
6. Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nas alíneas 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.

#### Cláusula 78.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 (seis euros e oitenta e seis cêntimos) 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 por referência aos valores aplicáveis para a função pública.

*Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Bmas' at the top and various illegible signatures below.*

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, 25% (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, 25% (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;
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 25% (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 do n.º 3;
  - b) A 50% (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 do n.º 3;
  - c) A 25% (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 do n.º 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 (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.
6. Nos casos em que haja lugar ao pagamento das ajudas de custo previstas nos n.ºs 3 a 5, não será devido o subsídio de refeição.

#### Cláusula 79.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 têm direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 77ª e 78ª, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a 45 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.

#### Cláusula 80.ª

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

1. As horas de viagem só serão 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

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 como horas de viagem.
4. É igualmente considerado como 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.

**Cláusula 81.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.

**Cláusula 82.ª**  
**Poder disciplinar**

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

**Cláusula 83.ª**  
**Infração disciplinar**

1. Constitui infração disciplinar todo o ato ou omissão do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente AE, em regulamento interno ou na lei.
2. A infração 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 referido no número anterior.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**  
**Sanções disciplinares**

1. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.
2. As sanções disciplinares são as seguintes:
  - a) Repreensão verbal;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Multa até ½ 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.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**  
**Procedimento disciplinar**

1. Nenhuma sanção disciplinar, com exceção da repreensão verbal, pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que lhe 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 infração pelo órgão da empresa 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 a organização sindical em que o trabalhador está filiado.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**  
**Sanções abusivas**

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

- a) Ter reclamado legitimamente 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.

**Cláusula 89.ª**

**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 na estrita medida das deslocações necessárias para prestar prova de avaliação, sendo retribuídas até dez faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.
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**

**Cláusula 90.ª  
Princípio Geral**

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

**Cláusula 91.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, inclusive.
3. O trabalhador beneficia 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.

**Cláusula 92.ª**

**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 garante ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida, se não tivesse sido afetado pela incapacidade.
2. O trabalhador beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

**Cláusula 93.ª**

**Incapacidade Permanente por Acidente de Trabalho ou Doença Profissional**

*Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'Basil', 'Fraspa', 'Luis', 'Fel', 'Luis', 'R.', 'M.L.', and 'S.P.'.*

**Capítulo IX**  
**Condições Particulares de Trabalho**

**Secção I**  
**Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida**

**Cláusula 87.ª**  
**Princípio Geral**

1. O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.
2. A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador, colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.
3. No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.
4. Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do n.º 1 da presente cláusula, tem direito a retribuição mensal em regime de absorção nos termos previsto na cláusula 59.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 considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

**Secção X**  
**Trabalhadores Estudantes**

**Cláusula 88.ª**  
**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.

*Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'B...', 'H...', 'J...', 'Jaspar', 'M...', 'A...', 'H...', and 'J...'.*

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

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**  
**Regime dos Acidentes de Percurso**

A empresa assegura 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 efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**  
**Pensão por morte**

1. Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei 98/2009, de 4 de setembro, 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 adotado na lei 98/2009, de 4 de setembro.
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% (sessenta por cento) 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% (quarenta por cento) 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**

**Cláusula 96.<sup>a</sup>**  
**Princípio Geral**

1. A empresa proporciona 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 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**

**Cláusula 97.<sup>a</sup>**  
**Princípio Geral**

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

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**  
**Crédito de horas e faltas de membro da direção**

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção das associações sindicais outorgantes com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:
  - a) de 50 a 99 associados: 2 membros;
  - b) de 100 a 199 associados: 3 membros;
  - c) de 200 a 499 associados: 4 membros;
  - d) A partir de 500 associados: 6 membros.
2. Os dirigentes sindicais indicados no n.º 1 não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, de transporte e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.
3. As associações sindicais outorgantes beneficiam de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:
  - a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;
  - b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;
  - c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.
4. Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, de transporte e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.
5. Sem prejuízo do disposto n.º 1, 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 no n.º 1 é insuscetível de cumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**Delegados sindicais e crédito de horas**

1. O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais outorgantes, 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 no n.º 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémios de produtividade, revisão ou condução.

### Capítulo XIII

#### Disposições Finais e Transitórias

##### Cláusula 100.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.

##### Cláusula 101.ª

###### Destacamentos

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

##### Cláusula 102.ª

###### Concessões de viagem

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

##### Cláusula 103.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.

##### Cláusula 104.ª

###### Certificação Profissional – Agente de Acompanhamento

1. 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 empresa compromete-se a manter ao serviço apenas os trabalhadores que disponham da respetiva certificação.
2. A empresa compromete-se a promover e suportar todos os custos relacionados com a obtenção e as renovações periódicas do certificado profissional em causa.

##### Cláusula 105.ª

###### Seguro de Saúde

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

**Cláusula 106.ª**

**Subsídio de pré-escolar**

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

**Cláusula 107.ª**

**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 AE, 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 elaborado, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

**Cláusula 108.ª**

**Caráter globalmente mais favorável do presente AE**

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

**Cláusula 109.ª**

**Elaboração da regulamentação complementar pela empresa**

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

**Cláusula 110.ª**

**Regime supletivo**

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

**Cláusula 111.ª**

**Disposições transitórias**





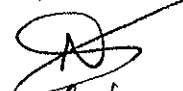






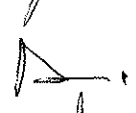
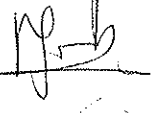


1. O regime previsto no n.º 4 da cláusula 14.ª deixa de ser aplicável a partir de 30 de junho de 2020.

2. O disposto nas cláusulas 19.<sup>a</sup> aplicado a partir de 1 de janeiro de 2020, sem prejuízo da manutenção do regime de adaptabilidade previsto na cláusula 20.<sup>a</sup>,
3. O cômputo das horas extraordinárias para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, previsto no n.º 4 da cláusula 24.<sup>a</sup> é aplicável após o período de transição acordado para a implementação das alterações às regras de prestação de trabalho, previsto no número anterior. Sendo que até 31/05/2020 serão 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 oito semanas.
4. Não obstante o disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>, a partir de abril de 2020, a empresa dará as instruções necessárias à Operações e Comercial para que, na medida do possível, sejam tidas em consideração as seguintes situações:
  - a) Para os trabalhadores fixos, que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede seja de 14 horas.
  - b) Na situação prevista anteriormente, a mudança de turno, denominada transição, seja efetuada preferencialmente, após os dias de descanso semanal, podendo neste caso, o repouso ser reduzido para 12 horas, não havendo lugar ao pagamento do abono previsto na cláusula 73.<sup>a</sup> do AE.
5. O disposto no n.º 3 da cláusula 40.<sup>a</sup> será aplicado a partir de 1 de janeiro de 2021.
6. O Prémio de Produtividade Diário previsto no n.º 1 da Cláusula 60.<sup>o</sup> terá um acréscimo de 0,30€ (trinta cêntimos) a partir de fevereiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2021, acréscimo esse que não é tido em consideração para efeitos da fórmula relativa ao prémio de revisão prevista na Cláusula 61.<sup>a</sup>
7. O montante correspondente ao Prémio de Produtividade Anual, constante do n.º 7 da cláusula 60.<sup>a</sup>, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.
8. O montante correspondente ao Prémio de Revisão Diário previsto no n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.
9. O montante correspondente ao Prémio Revisão Anual, constante do n.º 5 da cláusula 61.<sup>a</sup>, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.
10. O montante correspondente ao Prémio de Condução Diário, constante do n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.
11. O montante correspondente ao Prémio de Condução Anual, constante do n.º 8 da cláusula 62.<sup>a</sup>, será pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.
12. O montante correspondente ao prémio de complexidade de funções, constante da cláusula n.º 63.<sup>a</sup>, será pago a partir de fevereiro de 2020, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2020.
13. O montante correspondente ao prémio por exercício de funções de acompanhamento e tráfego, constante da cláusula n.º 64.<sup>a</sup>, será pago a partir de fevereiro de 2020, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2020, o qual será aumentado para 25€ (vinte e cinco euros) mensais a partir de 1 de janeiro de 2021.
14. O montante correspondente ao abono para falhas, constante da cláusula 65.<sup>a</sup>, será pago a partir de março de 2020, por referência ao trabalho prestado em janeiro de 2020 (em



ANEXO I

TABELA INDICIÁRIA			VALORES MONETÁRIOS (Euros)		
358			2 004,80 €		
331	340	349	1 854,73 €	1 904,76 €	1 954,78 €
304	313	322	1 704,67 €	1 754,69 €	1 804,71 €
280	288	296	1 571,27 €	1 615,74 €	1 660,20 €
259	266	273	1 454,55 €	1 493,46 €	1 532,37 €
238	245	252	1 337,83 €	1 376,74 €	1 415,65 €
217	224	231	1 222,39 €	1 260,02 €	1 298,92 €
196	203	210	1 108,45 €	1 146,13 €	1 184,27 €
176	182	189	1 002,04 €	1 034,27 €	1 071,88 €
161	166	171	921,44 €	948,32 €	975,17 €
148	152	156	851,60 €	873,09 €	894,57 €
137	140	144	792,50 €	808,62 €	830,10 €
128	131	134	744,15 €	760,27 €	776,39 €
119	122	125	696,13 €	711,91 €	728,04 €
113	115	117	664,64 €	675,14 €	685,63 €
	109	111		643,66 €	654,16 €

ANEXO II

GRELHA INDICIÁRIA DOS TÉCNICOS LICENCIADOS

TABELA INDICIÁRIA						VALORES MONETÁRIOS (Euros)							
ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5	ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5
I	8	306					I	8	4 979,71 €				
	7	273	290					7	4 444,31 €	4 720,13 €			
II	6	229	242	257			II	6	3 730,42 €	3 941,34 €	4 184,71 €		
	5	205	218	231	243			5	3 341,04 €	3 551,96 €	3 762,88 €	3 957,57 €	
	4	183	195	207	219			4	2 984,10 €	3 178,80 €	3 373,49 €	3 568,19 €	
	3	159	171	184	196			3	2 594,71 €	2 789,41 €	3 000,32 €	3 195,02 €	
	2	138	148	160	172	185		2	2 254,00 €	2 416,24 €	2 610,94 €	2 805,64 €	3 016,55 €
	1	109	118	128	139	149		1	1 783,48 €	1 929,50 €	2 091,75 €	2 270,22 €	2 432,46 €

GRELHA INDICIÁRIA DOS TÉCNICOS BACHARÉIS

TABELA INDICIÁRIA						VALORES MONETÁRIOS (Euros)							
ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5	ZONA	NÍVEL	1	2	3	4	5
I	8	256					I	8	4 168,49 €				
	7	230	243					7	3 746,64 €	3 957,57 €			
II	6	194	206	218			II	6	3 162,57 €	3 357,26 €	3 551,96 €		
	5	171	183	195	207			5	2 789,41 €	2 984,10 €	3 178,80 €	3 373,49 €	
	4	159	172	184	196			4	2 594,71 €	2 805,64 €	3 000,32 €	3 195,02 €	
	3	138	148	160	173			3	2 254,00 €	2 416,24 €	2 610,94 €	2 821,85 €	
	2	118	128	139	150	161		2	1 929,50 €	2 091,75 €	2 270,22 €	2 448,69 €	2 627,16 €
	1	92	100	109	119	129		1	1 507,67 €	1 637,46 €	1 783,48 €	1 945,73 €	2 091,74 €

Data de celebração: o presente Acordo de Empresa foi celebrado em 20 de janeiro de 2020.

O presente Acordo de Empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP- Comboios de Portugal, E.P.E.:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração da CP- Comboios de Portugal, E.P.E, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24/07, com poderes para o ato, em representação do Conselho de Administração, nos termos da alínea o) do n.º 2 do artigo 9.º dos Estatutos da CP- Comboios de Portugal, E.P.E., e vinculando a Empresa nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 13.º dos referidos Estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração da CP- Comboios de Portugal, E.P.E desde 19 de julho de 2019, nomeada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24/07, com poderes para o ato, em representação do Conselho de Administração, nos termos da alínea o) do n.º 2 do artigo 9.º dos Estatutos da CP – Comboios de Portugal, E.P.E., SA., e vinculando a Empresa nos termos da alínea o) do n.º 2 do artigo 9.º dos referidos Estatutos.

Pelo SFRCI – Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante

*Luis Pedro Ventura Bravo*, Presidente  
*António José Lemos De Sousa*, Tesoureiro  
*Carlos Alberto Costa Rodrigues*, Vice-presidente  
*Nuno José Mendes dos Santos*, Vice-presidente

Pela FECTRANS/ SNTSF – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

*Nuno Filipe Marreiros Martins*, dirigente.  
*Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho*, dirigente.  
*Sérgio Miguel Mendes Fernandes*, dirigente.  
*José Manuel Rodrigues Oliveira*, dirigente.

Pela ASSIFECO – Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial  
*Jorge Manuel Vieira Oliveira*, presidente.

*Pascoal Manuel Pereira Marques*, vice-presidente.

Pelo SNAQ – Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*António Branco Angelino*, Direção do SNAQ.

Pela ASCEF – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária:

*Joaquim António Amador de Carvalho*, presidente.

*Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques*, tesoureiro.

*Joaquim Ramos Querido*, vogal.

*Jorge Humberto Pereira Torres Simões*, vogal.

Pelo SINFB – Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

*António José Pereira*, presidente.

*José Oliveira Vilela*, vice-presidente.

*António Barbosa Nogueira*, dirigente.

Pelo SINFA – Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins

*Cabrita Silvestre*, secretário geral.

*Cândido José Marques*, secretário nacional.

Pelo SINAFE – Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

*Nélio Marques Gaspar*, secretário executivo.

*Nuno Filipe Pereira dos Santos*, secretário nacional.

Pelo SINDEFER – Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*José Joaquim Carvalho Delgado*, secretário geral

*Francisco António Fortunato*, secretário nacional

Pela FE – Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET – Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS – Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, mandatário.




**Anexo III**  
**REGULAMENTO DE CONCESSÕES**

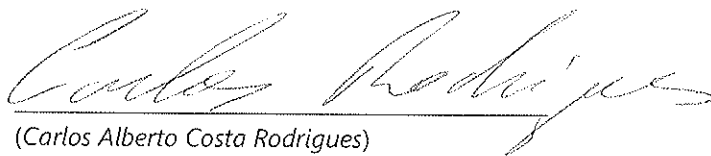
*[Handwritten signatures and initials, including names like Paulo, Lucas, and others, arranged vertically on the right side of the page.]*



**ÍNDICE**

<b>1</b>	<b>Introdução</b>	Pag. 3
<b>2</b>	<b>Beneficiários</b>	Pag. 3/4
<b>3</b>	<b>Tipologia das concessões</b>	Pag. 4/5
<b>4</b>	<b>Condições de atribuição das concessões de viagem</b>	Pag. 5/6
<b>5</b>	<b>Identificação dos beneficiários</b>	Pag. 6
<b>6</b>	<b>Intransmissibilidade das concessões</b>	Pag. 6
<b>7</b>	<b>Extravio</b>	Pag. 6
<b>8</b>	<b>Regime especial</b>	Pag. 6/7
<b>9</b>	<b>Alteração dos cartões por cessação do contrato de trabalho</b>	Pag. 7
<b>10</b>	<b>Penalidades</b>	Pag. 7
	<b>Anexo Único</b>	Pag. 8/10





(Carlos Alberto Costa Rodrigues)

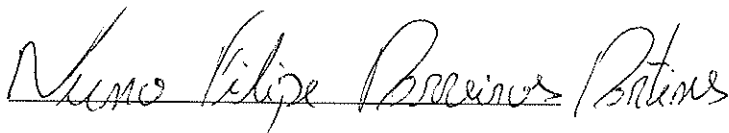
Na qualidade de Vice Presidente do SFRCI – Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante



(Nuno José Mendes dos Santos)

Na qualidade de Vice Presidente do SFRCI – Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante

Pela FECTRANS/ SNTSF – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário



(Nuno Filipe Marreiros Martins)

Na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário



(Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho)

Na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário




(Sérgio Miguel Mendes Fernandes)

Na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário

Pela CP- Comboios de Portugal, E.P.E:

---


(Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas,)



(Maria Isabel de Magalhães Ribeiro)

Respetivamente Presidente e Vogal do Conselho de Administração Executivo da CP-Comboios de Portugal.E.P.E, nomeados por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24/07, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do Conselho de Administração, e para vincular a Empresa, nos termos conjugados da alínea o) do n.º 2 do artigo 9.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 13.º dos Estatutos da CP-Comboios de Portugal.E.P.E, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12/06, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14/03 e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31/12.


Pelo **SFRCI** – Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante:



---

(Luís Pedro Ventura Bravo)

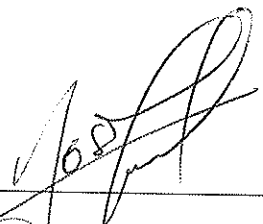
Na qualidade de Presidente do SFRCI – Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante



---

(António José Lemos De Sousa)

Na qualidade de Tesoureiro do SFRCI – Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante



---

*(José Manuel Rodrigues Oliveira)*

Na qualidade de dirigente da FECTRANS/SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário

Pela ASSIFECO – Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial



---

*(Jorge Manuel Vieira Oliveira)*

Na qualidade de presidente da ASSIFECO – Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial

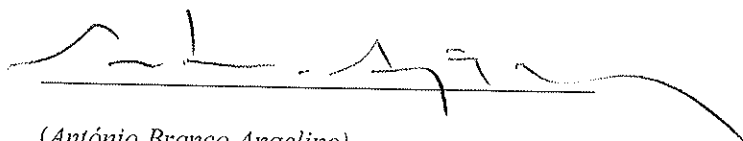


---

*(Pascoal Manuel Prêira Marques)*

Na qualidade de vice-presidente da ASSIFECO – Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial

Pelo SNAQ – Sindicato Nacional de Quadros Técnicos

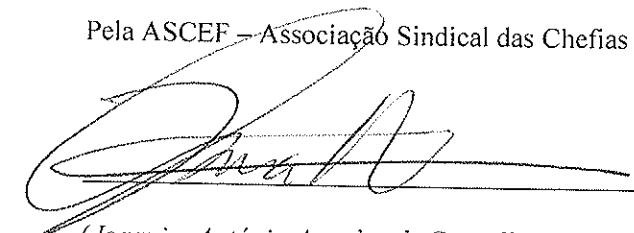


---

*(António Branco Angelino)*

Na qualidade de presidente da Direção do SNAQ – Sindicato Nacional de Quadros Técnicos

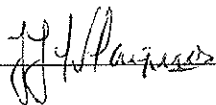
Pela ASCEF – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária



---

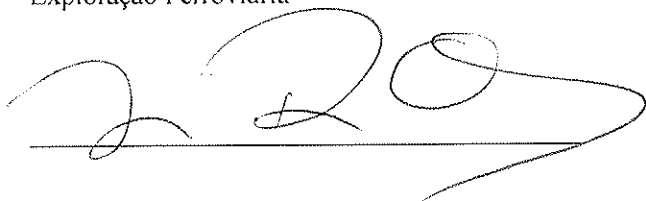
*(Joaquim António Amador de Carvalho)*

Na qualidade de presidente da ASCEF – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária



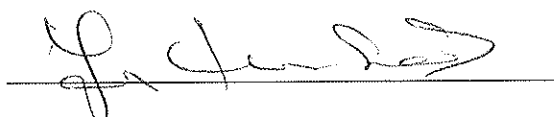
(Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques)

Na qualidade de tesoureiro da ASCEF – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária



(Joaquim Ramos Querido)

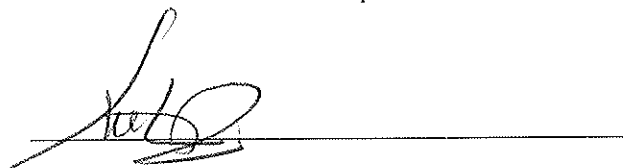
Na qualidade de vogal da ASCEF – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária



(Jorge Humberto Pereira Torres Simões)

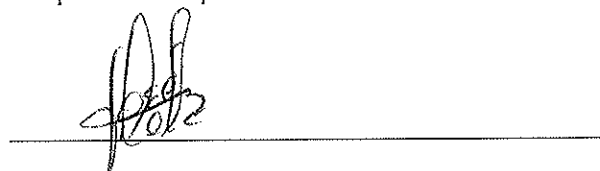
Na qualidade de vogal da ASCEF – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária

Pelo SINFB – Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários



(António José Pereira)

Na qualidade de presidente do SINFB – Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários



(José Oliveira Vilela)


Na qualidade de vice-presidente do SINFB – Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários

---

*(António Barbosa Nogueira)*

Na qualidade de dirigente do SINFB – Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários

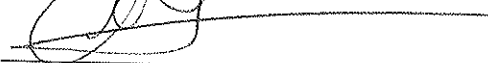
Pelo SINFA –Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins



---

*(Cabrita Silvestre)*

Na qualidade de Secretário Geral do SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins

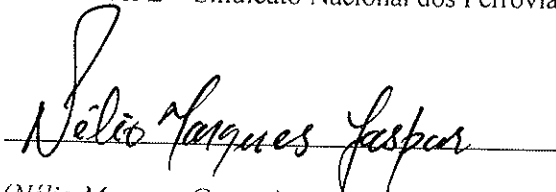


---

*(Cândido José Marques)*

Na qualidade de Secretário Nacional do SINFA - Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins


Pelo SINAFE – Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins



---

*(Nélcio Marques Gaspar)*

Na qualidade de secretário executivo do SINAFE – Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins

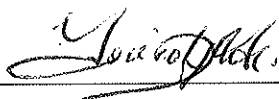


---

*(Nuno Filipe Pereira dos Santos)*

Na qualidade de secretário nacional do SINAFE – Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins

Pelo SINDEFER – Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia



(José Joaquim Carvalho Delgado)

Na qualidade de Secretário Geral do SINDEFER – Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia



(Francisco António Fortunato)

Na qualidade de Secretário Nacional do SINDEFER – Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia

Pela FE – Federação dos Engenheiros em representação do SNEET – Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS – Sindicato dos Engenheiros



(Pedro Oliveira Gamboa)

Na qualidade de mandatário da FE – Federação dos Engenheiros



## 1. INTRODUÇÃO

O presente Regulamento tem por objectivo fixar as regras de atribuição de concessões de viagem aos trabalhadores da Comboios de Portugal, EPE (CP), Reformados, Pensionistas e familiares.

As concessões de viagem previstas neste Regulamento dizem respeito às circulações de serviço público realizado pela CP e concessões internacionais nos termos do Anexo Único.

## 2. BENEFICIÁRIOS

### 2.1 -Trabalhadores

Todos os trabalhadores nos termos do presente Regulamento, sem prejuízo do regime especial dos trabalhadores contratados a termo, bem como dos trabalhadores que tenham celebrado ou venham a celebrar com a Empresa acordos de pré-reforma.

### 2.2 –Reformados e Pré-Reformados

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral com a CP por terem passado à situação de reforma por velhice ou invalidez.

Os trabalhadores em situação de pré-reforma usufruem de concessões de viagem em função dos anos de serviço, aplicando-se-lhes de pleno o regime dos Reformados a partir da data de passagem à situação de reforma.

### 2.3 -Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional.

### 2.4 - Familiares

**2.4.1 - Dos trabalhadores:** Cônjuge/União de Facto e filhos, e equiparados (enteados – filhos do cônjuge a viver em economia comum; adoptados, sobrinhos e netos, desde que a cargo do trabalhador por efeito de decisão judicial transitada em julgado) até aos 25 anos inclusive e filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

**2.4.2 - Dos Reformados, Pré-Reformados e Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional:** Cônjuge/União de Facto, filhos e equiparados até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

**2.4.3 - Dos trabalhadores com 15 ou mais anos de serviço, falecidos ao serviço da Empresa:** Cônjuge/União de Facto e filhos ou equiparados, até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados com comprovada incapacidade total para o trabalho enquanto solteiros, independentemente da idade.

**2.4.4 -** Para efeitos do disposto nos pontos 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3 considera-se beneficiário o Cônjuge sobrevivente que mantiver o estado civil de viúvo, devendo o unido de facto, ter tratamento em tudo idêntico.

### **3. - TIPOLOGIA DAS CONCESSÕES**

#### **3.1 -Classes de viagem das concessões:**

**3.1.1 -** 2.<sup>a</sup> Classe – Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da Categoria, que integrem índices inferiores ao 135, da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras (RC/99) publicado no BTE nº 42, I Série de 15/11/1999;

**3.1.2 -** 1.<sup>a</sup> Classe – Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da Categoria, que integrem índices iguais ou superiores ao 135, da tabela indiciária do RC/99, ou integrem o Regulamento de Carreiras dos Quadros Técnicos, ou que integrem índices da carreira de Condução-Ferrovia/Tracção da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras 2003/AE SMAQ, publicado no BTE nº 35, I Série, de 22/09/2003 ou que encontrando-se em índices inferiores ao 135 da tabela indiciária do RC/99, estejam ao serviço da Empresa há mais de 20 anos;

**3.1.3 -** Os familiares têm direito a viajar em classe idêntica àquela que for atribuída ao trabalhador/reformado/pré-reformado/pensionista.

#### **3.2 - Tipo de Benefícios atribuídos:**

##### **3.2.1- Passe de Rede Geral**

**3.2.1.1 -** Trabalhadores com contrato sem termo;

**3.2.1.2 -** Reformados, Pré-Reformados e Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional referidos em 2.2 e 2.3 com 25 ou mais anos de serviço na Empresa

**3.2.1.3--** Filhos e equiparados até aos 25 anos (inclusive) dos beneficiários referidos no ponto 2.

##### **3.2.2 - Limite de 4000 km/ano civil gratuitos e 75% de desconto nas restantes viagens.**

**3.2.2.1 –** Reformados, Pré-Reformados e Pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com menos de 25 anos ao serviço da Empresa;

**3.2.2.2 -** Cônjuge/União de Facto dos trabalhadores com contrato sem termo;

**3.2.2.3 -** Cônjuge/União de Facto de Reformados, Pré-Reformados ou Pensionistas com 25 ou mais anos de serviço;

**3.2.3 - Limite de 2000 km/ano civil gratuitos e 75% de desconto nas restantes viagens.**

**3.2.3.1** - Cônjuge/União de Facto de Reformados, Pré-Reformados e Pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com 15 ou mais e menos de 25 anos ao serviço da Empresa;

**3.2.3.2** – Cônjuges de trabalhadores falecidos ao serviço da Empresa, com 15 anos ou mais de serviço.

**3.2.4 - Passe de Residência** - atribuído a trabalhadores com contrato a termo.

**3.2.5 - Assinatura Mensal** – Os familiares dos trabalhadores com direito a 75% de desconto e que utilizem com regularidade o transporte ferroviário poderão optar pelo carregamento de assinatura (válida por 30 dias), em cartão CP.

**4. - CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DAS CONCESSÕES DE VIAGEM**

**4.1** - Aos beneficiários referidos no ponto 2. é atribuído um cartão CP através do qual se identifica o tipo de beneficiário e a classe de viagem.

**4.2** - Quando o cartão de identificação atingir a data limite da validade ou em caso de anomalia comprovada, o mesmo será substituído, sem custos para o beneficiário. Nos restantes casos a substituição terá o custo de 7 €, valor este que será suportado pelo beneficiário e está sujeito a actualização.

**4.3** - Sem prejuízo do disposto no ponto 3.1 os beneficiários têm direito a viajar em 1.ª classe, com excepção do serviço Alfa Pendular em que o direito se circunscreve à classe turística, podendo contudo, viajar na classe conforto mediante o pagamento da diferença de preço (de bilhete inteiro para bilhete inteiro).

**4.4** - Nos comboios com obrigatoriedade de reserva de lugar, a mesma deve respeitar a antecedência máxima de 24 horas a contar da hora de partida na estação de origem do comboio. Nos dias de maior procura, a reserva de lugar no serviço Alfa Pendular deve respeitar a antecedência máxima de 12 horas a contar da hora de partida, na estação de origem do comboio.

**4.5-** Para efeito de aplicação da alínea anterior considera-se haver maior procura, daquele serviço, às 6.ªs feiras, Domingos, dias úteis vésperas de feriado e feriados a partir das 12h00 e ainda às 2.ªs feiras e dias úteis seguintes a feriado até às 12h00.

**4.6.-** A Empresa compromete-se a manter e desenvolver esforços visando o desenvolvimento do sistema de reserva informática e de venda, incluindo entre outros objectivos ganhos de flexibilidade e agilidade, que viabilizem a gestão de "última hora" dos lugares disponíveis por comboio e classe, potenciando o aumento da ocupação dos comboios, os rendimentos do tráfego e a flexibilização das regras de utilização das concessões ferroviárias pelos beneficiários, através da mudança de classe, sem custos para o beneficiário.

4.7. Para efeitos da reserva informática referida no ponto anterior a CP compromete-se a criar as condições necessárias a possibilitar que a reserva de lugar na antecedência máxima de 12 e 24 horas, respectivamente, se processe por via electrónica/informática, em alternativa à marcação presencial em bilheteira física.

## 5. IDENTIFICAÇÃO DOS BENEFICIÁRIOS

Os beneficiários das concessões deverão identificar-se exibindo o cartão emitido pela CP e, se for caso disso, outro cartão de identificação com fotografia actualizada, sempre que tal lhes seja solicitado pelos trabalhadores em serviço de revisão e de inspecção.

## 6. INTRANSMISSIBILIDADE DAS CONCESSÕES

As concessões são pessoais e intransmissíveis, pelo que a utilização indevida ou fraudulenta dos respectivos cartões e títulos está sujeita às sanções estipuladas no ponto 10.

## 7. EXTRAVIO

O extravio do cartão emitido pela Empresa no âmbito do presente Regulamento deve ser comunicado aos Serviços de Recursos Humanos da Empresa

## 8. REGIME ESPECIAL

### 8.1.- Licença sem retribuição

Sempre que um trabalhador se encontre na situação de licença sem retribuição, por um período superior a trinta dias deve devolver aos Serviços de Recursos Humanos da CP o seu cartão de concessão e o dos seus familiares.

### 8.2.Responsabilidade Social

8.2.1 - Em cada ano civil a CP concederá aos pais dos trabalhadores activos e aos pais dos trabalhadores, com 15 ou mais anos de serviço, falecidos em acidente de trabalho ao serviço da Empresa, 2 viagens anuais gratuitas de ida e volta, cuja atribuição é feita através de declaração ou voucher's, mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela Empresa.

8.2.2 -Em situações devidamente comprovadas, a CP concede em cada ano lectivo, aos pais dos trabalhadores activos, que acompanhem os netos com idade até aos 12 anos inclusive, no percurso residência/escola, um título de transporte Urbano ou Regional/Inter-regional gratuito, válido de Setembro a Junho. A atribuição faz-se mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela Empresa.

### 8.3. Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

Aos trabalhadores que revoguem por mútuo acordo, os contratos que os vinculam à CP, são atribuídos os benefícios nos termos da legislação e regulamentação em vigor aplicáveis aos trabalhadores cujo contrato caduca por efeito de passagem à reforma.

#### 8.4 – Transporte fluvial Barreiro /Terreiro do Paço

Em viagens de e para o local de trabalho é atribuída aos trabalhadores uma assinatura para o percurso fluvial. A referida assinatura tem periodicidade variável, de acordo com as necessidades, sendo requisitada pela CP à Soflusa/Transtejo, sem encargos para os trabalhadores.

### 9. ALTERAÇÃO DOS CARTÕES POR CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e os respectivos familiares devem proceder obrigatoriamente à devolução dos respectivos cartões aos Serviços de Recursos Humanos da Empresa, sem prejuízo da emissão de novos cartões de concessão, sempre que a tal houver lugar nos termos do presente Regulamento.

### 10. - PENALIDADES

**10.1** - A violação das disposições do presente Regulamento é sancionada, consoante a sua gravidade e imputabilidade, com a suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões.

**10.2** - A suspensão prevista no número anterior pode ser fixada entre 30 dias e 18 meses.

**10.3** - A suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões afecta somente o título em causa, ou todos os que a ele estiverem associados quando o infractor for o beneficiário directo da concessão (trabalhador, reformado ou pensionista).

**10.4** - Para efeitos da aplicação do disposto nos pontos anteriores são considerados sancionáveis nomeadamente os seguintes casos:

**10.4.1**- Recusa da apresentação do cartão emitido pela Empresa e/ou documento de identificação, sempre que solicitado, em violação do disposto no ponto 5. do presente Regulamento;

**10.4.2** -Transmissão indevida do cartão emitido pela Empresa, em violação do disposto no ponto 6. do presente Regulamento;

**10.4.3** - Falsas declarações com vista à atribuição dos benefícios previstos no presente Regulamento fora das situações neste consignado.

**10.5** - Sem prejuízo das sanções previstas nos números anteriores, a Empresa pode ainda agir disciplinar, penal e civilmente contra os infractores, nos casos em que tal se justifique.

## ANEXO ÚNICO

### CONCESSÕES DE VIAGENS INTERNACIONAIS

**AS MATÉRIAS CONSTANTES DESTA RÚBRICA NÃO SÃO PASSÍVEIS DE NEGOCIAÇÃO POR SE REGEREM PELAS CONDIÇÕES INSTÍTUÍDAS PELO AGRUPAMENTO FIP**

1. As concessões de Viagem Internacionais dependem dos termos e condições acordadas pelas redes aderentes ao agrupamento FIP.

#### 2. BENEFICIÁRIOS

##### 2.1 - Trabalhadores

**2.1.1-** Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes

**2.1.2 -** Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50% da redução, sem limite de viagens.

##### 2.2 -Familiars dos trabalhadores (Cônjuge e filhos até 25 anos inclusive)

**2.2.1 -** Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50% da redução, sem limite de viagens.

##### 2.3 -Reformados

**2.3.1 -**Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes nos 45 meses subsequentes à reforma .

**2.3.2 -** Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50% da redução, sem limite de viagens.

##### 2.4 - Familiares dos Reformados (Cônjuge)

**2.4.1 -**Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50% da redução, sem limite de viagens.

#### 3. -Redes Ferroviárias aderentes ao agrupamento FIP, (Grupo para as facilidades

de Circulação Internacional do Pessoal dos Caminhos de Ferro), à data do presente Regulamento:

Alemanha - DB AG	Herzegovina ZRS
Áustria – OBB	Holanda - NS
Bélgica – CNCB	Hungria – MÁV-GySEV
Bósnia – ZFBH	Irlanda do Norte – NIR
Bulgária - BDZ	Itália – FS
Croácia – HZ	Luxemburgo – CFL
Dinamarca – DSB	Macedónia – MZ-T
Eslováquia – ZSR	Montenegro – ZPCG
Eslovénia – SZ	Noruega – NSB
Espanha – RENFE	Polónia – PKP
Finlândia – VR	República Checa – CD
França – SNCF	República da Irlanda – CIE
Grã-Bretanha – ATOC	Roménia – CFR
Grã-Bretanha – EIL	Sérvia – ZS
Grécia – OSE	Suíça - SBB-CFF/BLS/SP

#### 4. - Empresas de Navegação aderentes ao agrupamento FIP

Alemanha /Suíça/Áustria - VSU
Grã-Bretanha – CLL
Grécia – ATTICA
Holanda – STL
República da Irlanda/Norte – SLL

