

**Acordo de Empresa celebrado entre a CP-Comboios de Portugal, EPE e a  
Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária 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, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade.
2. O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1541 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), com exceção das disposições referidas no número 4 da presente cláusula.
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. É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2022:
  - a) Às seguintes cláusulas de expressão pecuniária:
    - i. Cláusula 21.<sup>a</sup> – Isenção de horário de trabalho;
    - ii. Cláusula 54.<sup>a</sup> – Diuturnidades, com exceção dos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo de Empresa que à data de entrada em vigor têm seis diuturnidades;
    - iii. Cláusula 74.<sup>a</sup> – Retribuição e Subsídio de Férias;
    - iv. Cláusula 60.<sup>a</sup> – Prémios de Produtividade;
    - v. Cláusula 56.<sup>a</sup> – Abono de Transporte/Disponibilidade;
    - vi. Cláusula 68.<sup>a</sup> – Retribuição por Prevenção.
  - b) À tabela indiciária e respetivos valores monetários em Anexo I.
5. As demais cláusulas retributivas entrarão em vigor no mês seguinte ao dia da publicação em BTE.

6. Com a entrada em vigor do presente AE, e relativamente às organizações sindicais dele outorgantes, são revogados o Acordo de Empresa celebrado entre a EMEF – Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com a última alteração publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22 de julho de 2020 e o Acordo de Empresa celebrado entre a CP – Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante – SFRCI e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2020.
7. Com a entrada em vigor do presente AE, e relativamente às organizações sindicais dele outorgantes, 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.<sup>a</sup>**

#### **Deveres da empresa**

A empresa deve, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 25.<sup>a</sup>, 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 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) Habilitações académicas: 12.º ano;
  - b) Habilitações profissionais: compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho.
  - c) Certificação profissional quando exigida legalmente ou pela empresa.
2. É condição preferencial de admissão ter residência na sede do posto de trabalho a prover.
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:
  - i. Maquinista
  - ii. Operador de Venda e Controlo
  - iii. Operador de Revisão e Venda
  - iv. Operador de Transportes
  - v. Operador de Material
  - vi. 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;
- 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>**  
**Recrutamento**

1. O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes princípios:
2. As admissões fazem-se por recrutamento interno ou externo.
3. Os recrutamentos internos e externos podem decorrer em simultâneo, dando-se preferência aos candidatos internos em igualdade de circunstâncias.
4. O recrutamento interno faz-se por concurso, no âmbito do qual a empresa:
  - a) Deve abarcar todos os trabalhadores que reúnam:
    - i. Os requisitos definidos para cada concurso; e
    - ii. As condições físicas e psicológicas necessárias ao desempenho das funções.
  - b) Assegurar o direito de reclamar hierarquicamente de decisão de exclusão.

- c) Nos recrutamentos são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a seleção dos candidatos basear-se em critérios objetivos de avaliação nomeadamente, habilitações, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

**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 km 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, lugar ou freguesia) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa, onde o trabalhador habitualmente presta trabalho.
4. 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.
5. Para efeitos do disposto no número anterior, 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.<sup>a</sup> Regra geral**

1. Considera-se transferência de local de trabalho: a mudança temporária ou definitiva 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. A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo acordo do trabalhador.
5. Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar o seu extinto posto de trabalho, se este vier a ser restabelecido dentro de 4 anos.
6. Em caso de extinção parcial de postos de trabalho, a empresa observa, por referência aos respetivos titulares com a mesma categoria profissional, a seguinte ordenação:
  - a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
  - b) Menor antiguidade na categoria;
  - c) Menor antiguidade na empresa;
  - d) Idade inferior.
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. As transferências ou mudança de centro de trabalho a pedido dos trabalhadores obedecem às seguintes disposições:
  - a) Serão atendidas pela seguinte ordem:
    - i. Data do pedido de transferência pelos meios previamente indicados pela empresa;
    - ii. Maior antiguidade na categoria;
    - iii. Maior antiguidade na Empresa;
    - iv. Idade superior.
  - b) Os pedidos:
    - i. Podem ser feitos em qualquer momento, considerando-se da mesma data se efetuados entre 1 de janeiro e 31 de março.
    - ii. São considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados se não forem renovados durante o primeiro trimestre do ano seguinte;
    - iii. Podem ser renovados, nos mesmos termos, até 31 de março, reportando-se à data do primeiro pedido.
9. 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.



10. 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 promovida pela Empresa.
11. No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

**Claúsula 16.<sup>a</sup>**  
**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.

**Claúsula 17.<sup>a</sup>**  
**Teletrabalho**

1. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
2. O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros elementos previstos na lei, a indicação da propriedade dos instrumentos de teletrabalho, o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, se o regime de teletrabalho é em exclusivo ou se é em regime híbrido, alternando teletrabalho com trabalho presencial, bem como quem deve o teletrabalhador contactar no âmbito da prestação do trabalho.
3. O contrato deve ainda definir a periodicidade mínima com que o trabalhador contacta presencialmente com as chefias e demais trabalhadores, sendo supletivamente aplicável o período definido na lei.

A empresa tem o dever de compensar o trabalhador por todas as despesas adicionais que este suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como

os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, desde que o trabalhador apresente documentação original no qual seja refletido o acréscimo de custos.

4. A documentação prevista no número anterior deve ser apresentada à empresa no prazo máximo de 15 dias após a data aposta no documento.
5. O trabalhador em teletrabalho pode passar, após terminar o seu acordo para prestação da atividade em teletrabalho, ou antes desse período, respeitando as disposições legais aplicáveis, a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, por tempo indeterminado ou determinado, mediante acordo escrito com a empresa.
6. O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e limites do período normal de trabalho.
7. Sem prejuízo do regime legal previsto, têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência (60% atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/96, de 8 de agosto, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho nomeadamente as que garantem que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente.
8. A empresa informa, por escrito, o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.

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

### **Secção I Disposições Gerais**

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup> 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 (PNTD) 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 19.ª** **Trabalho por turnos**

1. Trabalho por turnos diz respeito a qualquer organização de trabalho em equipa na qual os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
2. A empresa pode organizar turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do PNTD.
3. Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, organizados pela empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.
4. A mudança de turnos rotativos ocorre nos termos seguintes:
  - a) Após o descanso semanal podendo o repouso que lhe está associado ser reduzido para 8 horas;
  - b) Por acordo entre empresa e trabalhador pode efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana, desde que não reduza mais do que um repouso mínimo.
5. São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.
6. Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.
7. O mapa de horário de trabalho por turnos deve ser afixado, com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.
8. Salvo motivos imprevistos, nomeadamente em caso de ausência imprevisível de trabalhador que se encontrasse escalado, as alterações pontuais ao mapa devem ser comunicadas aos trabalhadores afetados, com a antecedência mínima de 72 horas antes do termo do PNTD imediatamente anterior.

9. A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos de idade não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da empresa.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**  
**Escalas de serviço**

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

9. No caso de se tratar do sábado da 12ª semana, os PNTD iniciados depois das 22h00 são incluídos no cômputo do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.
10. Apenas para efeito de determinação da média prevista no n.º 4, alínea b), da presente cláusula, as situações de ausência a todo o PNTD, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.
11. O mapa de horário de trabalho por escala deve ser afixado com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixado com a antecedência de 10 dias.
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.. Salvo situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada de serviço no referido período, as escalas não devem prever apresentações ou retiradas no e do local de trabalho entre as 02h00 e as 05h00.
14. Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o serviço que lhe competiria na escala se a ausência não se tivesse verificado, salvo se for impossível por razões de alteração significativa de escala.

#### **Cláusula 21ª**

##### **Isenção de horário de trabalho**

1. Sempre que as necessidades de serviço o exigam, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei.
2. Os Técnicos Superiores I e II trabalham sempre em regime de isenção de horário de trabalho.
3. As chefias intermédias trabalham 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.
4. O disposto no número anterior não se aplica à carreira da manutenção.

#### **Cláusula 22.ª**

##### **Reserva**

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

#### **Cláusula 23ª**

##### **Trabalho noturno**

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

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do PNTD ou em dia de descanso semanal ou em feriado.
2. O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar em situações devidamente justificadas desde que expressamente solicite a sua dispensa.
3. Salvo situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação o trabalho suplementar não pode ser superior a,
  - a. 2 horas em dia normal de trabalho;
  - b. 10 horas numa semana.
4. Para efeito do cômputo de horas de trabalho suplementar em regime de escalas são consideradas as situações de prestação de trabalho seguintes:
  - a. Superiores a 9 horas diárias;
  - b. Superiores, em média, a 8 horas diárias e 40 semanais em cada 12 semanas.
5. O trabalho suplementar deve ser distribuído equitativamente pelos trabalhadores, mas conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada e as necessidades de serviço.

#### **Cláusula 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.
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 26.<sup>a</sup>**

##### **Serviço de prevenção**

1. Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, dentro ou 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.<sup>a</sup>**

##### **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 28<sup>a</sup>**

##### **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 6 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 suplementar.

### **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. Não obstante o disposto no número anterior, a CP compromete-se a dar as instruções necessárias aos serviços que laboram em escalas ou turnos para que, na medida do possível, seja tido em consideração o seguinte:
  - a) Para os trabalhadores fixos, que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede seja de 14h;
  - b) Na situação prevista na alínea anterior, 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.
6. 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 7 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 24 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.

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.<sup>a</sup>.
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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup> e 72.<sup>a</sup>.
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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.
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 n.º 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.

#### **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 indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.
2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo 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.
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, por opção do trabalhador que o comunicará na data do óbito, não sendo contabilizados os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, numa das seguintes datas:

- a) Do óbito;
  - b) Da trasladação do corpo para território nacional;
  - c) Das cerimónias fúnebres.
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.<sup>a</sup>**

##### **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. 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.<sup>a</sup>.
5. As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup> e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda da retribuição respetiva.

#### **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 pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

**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 indiciárias 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 5 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 € 7,74 (sete euros e setenta e quatro 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.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**  
**Abono de Transporte/Disponibilidade**

1. Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, no período compreendido entre as 00h00 e as 06h30, o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no montante de € 4.91 (quatro euros e noventa e um cêntimos).
2. O pagamento do referido abono depende da disponibilidade do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior, presumindo-se essa disponibilidade salvo declaração em contrária do trabalhador, invocando e fundamentando motivo atendível.
3. Não perde o abono, o trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no número 1 seja resultante de acidente de trabalho.
4. O abono previsto no número 1 será pago na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.
5. Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3, nas situações de regime de trabalho a tempo parcial, o abono previsto no número 1 é devido na proporção do respetivo período de trabalho diário.
6. Atento o previsto nos números anteriores, têm direito ao Abono de Transporte/Disponibilidade os seguintes trabalhadores:
  - a) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e desde que afetos a, ou responsáveis por, Depósito de Tração ou Revisão ou Estação:
    - i. Maquinista;
    - ii. Maquinista Técnico;
    - iii. Inspetor de Tração;
    - iv. Inspetor Chefe de Tração;
    - v. Vigilante de Tração;

- vi. Assistente Comercial;
- vii. Operador de Venda e Controlo;
- viii. Operador de Revisão e Venda;
- ix. Chefe de Equipa Comercial;
- x. Inspetor do Serviço Comercial e Inspetor Chefe do Serviço Comercial.

b) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e no exercício regular e efetivo de funções operacionais:

- xi. Operador de Manobras;
- xii. Operador Chefe de Manobras;
- xiii. Chefe de Equipa de Transportes;
- xiv. Operador de Transportes;
- xv. Operador de Material;
- xvi. Chefe de Equipa de Material;
- xvii. Inspetor de Transportes;
- xviii. Inspetor Chefe de Transportes;
- xix. Inspetor de Venda e Receitas;
- xx. Inspetor Chefe de Vendas e Receitas;
- xxi. Técnico de Transportes II e I;
- xxii. Especialista Ferroviário III, II e I.

c) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 00h00 e as 06h30, encontrando-se afetos a essa laboração:

- xxiii. Técnico de Manutenção;
- xxiv. Chefe de Manutenção.

d) Independentemente da categoria, os trabalhadores operacionais que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 00h00 e as 06h30 e que, afetos a essa laboração, tenham disponibilidade para prestar trabalho nesse período, nomeadamente Técnico Comercial I e II e Técnico de Material I e II e Motorista, que não se encontrem em regime de IHT.

7. O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro abono, subsídio ou prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.
8. As categorias referidas na presente cláusula que, por efeitos da negociação do Regulamento de Carreiras, venham a ser mencionadas com outra designação, mantêm o direito ao Abono de Transporte/Disponibilidade.

#### **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 19.<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 58.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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 no n.º 4 da Cláusula 87.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>**

##### **Prémios de Produtividade**

1. À exceção dos Técnicos Superiores I e II 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 € 4,71 (quatro euros e setenta 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;
  - b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas Comissões de Segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;
  - c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
7. Os trabalhadores têm ainda direito a um Prémio de Produtividade 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 € 350,00 (trezentos e cinquenta euros);
  - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de € 420,00 (quatrocentos e vinte euros).
8. Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não tem direito ao prémio anual referido no número anterior.
9. Os trabalhadores que auferirem os prémios de produtividade previstos na presente cláusula não têm direito aos Prémios de Revisão ou de Condução previstos nas cláusulas seguintes.
10. Para efeito de atribuição do Prémio de Produtividade Anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

**Cláusula 61<sup>a</sup>**  
**Prémios de Revisão**

1. Os trabalhadores que executem funções de revisão de títulos de transporte a bordo dos comboios, têm direito a um Prémio de Produtividade, designado por Prémio de Revisão Diário, por cada período completo de trabalho diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

PR – Prémio de Revisão;

RH- Retribuição Horária;

mr –minutos de revisão;

PP- Prémio de Produtividade no valor de € 4,41(quatro euros e quarenta e um cêntimos);

irev - Valor por cada período completo de trabalho diário no montante de 0,80 euros, quando o trabalhador exerça a bordo do material circulante atividade decorrente do exercício normal da função.

2. O prémio previsto no nº 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação que procedam à revisão acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da Carreira Comercial.
3. A fórmula prevista no nº 1 é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Operador de Revisão e Venda, Inspetores de Serviço Comercial, Inspetor Chefe de Serviço Comercial, Operador de Venda e Controle e Chefe de Equipa Comercial, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios ou no exercício de funções de orientação e verificação da revisão.
4. 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 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.
8. Para efeito de atribuição do Prémio de Revisão Anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**  
**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 26.<sup>a</sup>.
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 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.
- 10. Para efeito de atribuição do Prémio de Condução Anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

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

1. Têm direito a um abono mensal de € 25 (vinte e cinco 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 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.<sup>a</sup>**  
**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): € 26 (vinte e seis euros);
  - b) Receita mensal de valor superior a € 5.000 (cinco mil euros) e igual ou inferior a € 15.000 (quinze mil euros): € 31 (trinta e um euros);
  - c) Receita mensal de valor superior a € 15.000 (quinze mil euros) e igual ou inferior a € 30.000 (trinta mil euros): € 41 (quarenta e um euros);
  - d) Receita mensal de valor superior a € 30.000 (trinta mil euros) e igual ou inferior a € 50.000 (cinquenta mil euros): € 56 (cinquenta e seis euros);
  - e) Receita mensal de valor superior a € 50.000 (cinquenta mil euros) e igual ou inferior a € 80.000 (oitenta mil euros): € 76 (setenta e seis euros);
  - f) Receita mensal de valor superior a € 80.000 (oitenta mil euros): € 106 (cento e seis 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.<sup>a</sup>**  
**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.

**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. O trabalhador na situação de prevenção tem direito a um abono diário de prevenção, no valor de € 7.00 (sete euros), acrescido do valor da RD nos dias de descanso semanal ou feriado.
2. Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efetivo continua com direito ao abono previsto no número 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 suplementar**

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 3 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 suplementar, no mínimo de 20% da retribuição constante da respetiva grelha indiciária.

**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 na alínea a), do n.º 4 da cláusula 19.<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 (cláusulas 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), Abono de Transporte/Disponibilidade, Abono Complexidade de Funções/Prémio de Risco 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.

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.<sup>a</sup>**

#### **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), 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.
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.
7. Aos trabalhadores que exerçam funções de manobra fora do respetivo centro de trabalho aplica-se o abono previsto no número 1 por cada dia que exerçam estas funções.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **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 77<sup>a</sup> e 78<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>**

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

1. As horas de viagem são as que se encontram 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 como horas de viagem, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário (PNTD):
  - a) Os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem;
  - b) O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deve prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho;
  - c) O tempo de espera para o transporte de regresso para repouso ou descanso semanal, na sede ou fora desta, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.
3. Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso diário ou semanal for superior a 9 horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo será contado como de repouso.
4. Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, pelo tempo afetado o trabalhador tem direito a abono por afetação do repouso mínimo.
5. Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a Empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deve atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.
6. Cada hora de viagem é remunerada com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

7. O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**  
**Deslocações de Técnicos Superiores**

Aos Técnicos Superiores I e II é aplicável o regime de ajudas de custo previsto para a Função Pública.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**  
**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.<sup>a</sup>**  
**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.

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

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

**Cláusula 87.<sup>a</sup>**  
**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.<sup>a</sup>.

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.

### **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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

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

Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta 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 n.º 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 n.º 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 suplementar auferido pela vítima no ano anterior ao acidente, nos casos em que o trabalho suplementar, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

## **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, Abono de Transporte/Disponibilidade 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 Abono de Transporte/Disponibilidade 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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

#### **Destacamentos**

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

### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

#### **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.<sup>a</sup>**

#### **Dupla tripulação de comboios**

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

### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

#### **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.<sup>a</sup>**

#### **Seguro de Saúde**

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

### **Cláusula 106.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de Pré-escolar**

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

### **Cláusula 107.<sup>a</sup>**

#### **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.<sup>a</sup>**

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

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

### **Cláusula 109.<sup>a</sup>**

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

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

### **Cláusula 110.<sup>a</sup>**

#### **Regime supletivo**

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

### **Cláusula 111.<sup>a</sup>**

#### **Disposições transitórias**

1. Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que à data da celebração do presente AE:
  - a) Aufiram anuidades manterão as mesmas até ao vencimento da primeira diuturnidade prevista no presente AE;
  - b) Já aufiram a 6 diuturnidade manterão a mesma;
  - c) Aufiram diuturnidades até 5, passarão a auferi-las pelos valores previstos no presente AE.

2. Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que, à data da fusão na CP, auferiam subsídio de transporte e nos termos do presente AE não auferiram Abono de Transporte/Disponibilidade, poderão optar por voltar a auferir aquele subsídio de transporte, perdendo as concessões de transporte gratuito na rede ferroviária na CP e internacionais.

3. Os trabalhadores que optem pelo subsídio de transporte nos termos do número anterior e, posteriormente, venham a prescindir do mesmo para auferirem das concessões de transporte gratuito na rede ferroviária na CP e internacionais, não poderão voltar a optar pelo referido subsídio de transporte.

A CP compromete-se a iniciar novas negociações para revisão do Regulamento de Carreiras anexo ao presente AE até ao final de 2023.

### Anexo I

Tabela indiciária			Valores monetários		
358			2 022,85		
331	340	349	1 871,43	1 921,90	1 972,37
304	313	322	1 720,01	1 770,48	1 820,95
280	288	296	1 585,41	1 630,28	1 675,14
259	266	273	1 467,64	1 506,90	1 546,16
238	245	252	1 349,87	1 389,13	1 428,39
217	224	231	1 233,39	1 271,36	1 310,62
196	203	210	1 118,43	1 156,45	1 194,93
176	182	189	1 011,06	1 043,58	1 081,53
161	166	171	929,73	956,85	983,95
148	152	156	859,26	880,95	902,62
137	140	144	809,13	815,90	837,57
128	131	134	760,94	777,20	793,47
119	122	125	712,49	728,41	744,68
		117			711,35



## Estrutura salarial

### Carreira Comercial

Categorias Profissionais	Índices Salariais									
Assistente Comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	---	---
Operador de Revisão e Venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Operador de Venda e Controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Chefe de Equipa Comercial	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---
Inspetor do Serviço Comercial	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Inspetor Chefe do Serviço Comercial	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---
Técnico Comercial II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Técnico Comercial I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---

### Carreira de Transportes

Categorias Profissionais	Índices salariais										
Operador de Manobras	125	128	131	134	137	140	---	---	---	---	-
Operador Chefe de Manobras	144	148	---	---	---	---	---	---	---	---	-
Operador de Transportes	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	-
Chefe de Equipa de Transportes	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	-

Inspetor de Transportes	217	224	231	238	245	252	---	---	---		---
Inspetor Chefe de Transportes	259	266	273	280	288	296	---	---	---	-	---
Técnico de Transportes II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	-	---
Técnico de Transportes I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	-	---

### Carreira de Condução-Ferrovia

Categorias Profissionais	Índices Salariais										
Maquinista	166	171	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Maquinista Técnico	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---
Inspetor de Tração	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Inspetor Chefe de Tração	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---

### Carreira de Material

Categorias Profissionais	Índices salariais										
Operador de Material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Chefe de Equipa Material	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---
Supervisor de Material	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Técnico de Material II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Técnico de Material I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---

**Carreira de Instalações**

Categorias Profissionais	Índices salariais											
Operador de Manutenção de Instalações Fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Supervisor de Obras e Conservação	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---	---	---

**Carreira de Armazéns**

Categorias Profissionais	Índices Salariais											
Operador Ajudante de Armazém	125	128	131	134	137	140	144	148	---	---	---	---
Operador de Armazém	152	156	161	166	171	---	---	---	---	---	---	---
Supervisor de Armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	---	---	---

**Carreira Administrativa**

Categorias Profissionais	Índices Salariais											
Assistente Administrativo III	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Assistente Administrativo II	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	---
Assistente Administrativo I	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	---

### Carreira de Operação de Sistemas

Categorias Profissionais	Índices Salariais									
Assistente de Informática	166	171	176	182	189	196	203	210	---	---
Operador de Sistemas	217	224	231	238	245	252	259	266	---	---
Supervisor de Sistemas	273	280	288	296	---	---	---	---	---	---

### Carreira de Exploração de Ordenadores

Categorias Profissionais	Índices salariais											
Coordenador de Informática	266	273	280	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Preparador de Informática	245	252	259	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Operador de Informática	171	176	182	189	196	203	210	217	224	231	238	

### Carreira de Desenho

Categorias Profissionais	Índices salariais											
Desenhador Coordenador	217	224	231	238	246	252	---	---	---	---	---	
Desenhador Projetista	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	
Desenhador	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	

### Carreira de Supervisão de receitas

Categorias Profissionais	Índices salariais										
Inspetor de Vendas e Receitas	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Inspetor Chefe de Vendas e Receitas	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---

### Carreira de contínuos

Categorias Profissionais	Índices salariais										
Chefe de Contínuos	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Contínuo	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---

### Carreiras de serviços gerais

Categorias Profissionais	Índices salariais										
Ajudante de Operário	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Telefonista	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---
Auxiliar de Apoio à Gestão	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Auxiliar de Apoio à produção	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---

### Carreira de Manutenção

Categorias Profissionais	Índices Salariais										
Técnico de Manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	
Chefe de Manutenção	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	

### Categorias não integradas em carreiras

Categorias Profissionais	Índices salariais											
	Técnico de Segurança e Proteção Civil	245	252	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Inspetor de Segurança no Trabalho	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---	
Analista de Laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	---	---	---	
Motorista	125	128	131	134	137	140	144	148	152	156	161	
Operador de Máquinas de Reprografia	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---	
Auxiliar Administrativo	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---	
Operário de Material/Operário Eletricista de Material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	---	---	

### Carreira de Especialistas Ferroviários

Categorias Profissionais	Índices de Retribuição											
	Especialista Ferroviário I	313	322	331	340	349	358	---	---	---	---	---
Especialista Ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304
Especialista Ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---

## Anexo II

### Grelha indiciária dos Técnicos Superiores

#### Tabelas de transição

#### Técnico Superior I

<b>Índice</b>	<b>Observações</b>	<b>Valores</b>
109		1.502,13
118		1,624.91
128		1,761.33
138	extinguir	1,897.76
139		1,911.40
148	extinguir	2,034.17
149		2,047.81
159	extinguir	2,184.24
160		2,197.88
171	extinguir	2,347.95
172		2,361.59
183	extinguir	2,511.65
184	extinguir	2,525.29
185		2,538.93
195	extinguir	2,675.36
196		2,689.00
205	extinguir	2,811.78
207		2,839.06
218		2,989.12
219	extinguir	3,002.77

229	extinguir	3,139.19
231		3,166.48
242	extinguir	3,316.54
243		3,330.18
257		3,521.17
273		3,739.45
290		3,971.37
306		4,189.63

### Técnico Superior II

<b>Índice</b>	<b>Observações</b>	<b>Valores</b>
92		1,270.22
100		1,379.35
109		1,502.13
118		1,624.91
119	extinguir	1,638.55
128		1,761.33
129	extinguir	1,774.97
138	extinguir	1,897.76
139		1,911.40
148	extinguir	2,034.17
150		2,061.46
159	extinguir	2,184.24



160		2,197.88
161	extinguir	2,211.52
171	extinguir	2,347.95
172		2,361.59
173	extinguir	2,375.22
183	extinguir	2,511.65
184		2,525.29
194	extinguir	2,661.71
195	extinguir	2,675.36
196		2,689.00
206	extinguir	2,825.41
207		2,839.06
218		2,989.12
230		3,152.83
243		3,330.18
256		3,507.53

**Tabelas finais**

**Técnico Superior I**

Zona	Índice	Valor
I	306	4,189.63
II	290	3,971.37
	273	3,739.45
III	257	3,521.17
	243	3,330.18
	231	3,166.48
	218	2,989.12
	207	2,839.06
	196	2,689.00
	185	2,538.93
	172	2,361.59
	160	2,197.88
	149	2,047.81
	139	1,911.40
	128	1,761.33
	118	1,624.91
109	1,502.13	

**Técnico Superior II**

Zona	Índice	Valor
I	256	3,507.53
II	243	3,330.18
	230	3,152.83
III	218	2,989.12
	207	2,839.06
	196	2,689.00
	184	2,525.29
	172	2,361.59
	160	2,197.88
	150	2,061.46
	139	1,911.40
	128	1,761.33
	118	1,624.91
	109	1,502.13
	100	1,379.35
92	1,270.22	

Data de celebração: o presente Acordo de Empresa foi celebrado em 13 de maio de 2022.

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.:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de Vice-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 SNAQ – Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*António Branco Angelino*, Presidente.

*Luís Miguel Domingos Pereira Vale*, Vogal.

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

*Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques*, Presidente.

*Joaquim Ramos Querido*, Tesoureiro.

Pelo SINFB – Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários:

*António José Pereira*, Presidente.

*António Adão Barbosa Nogueira*, Presidente da Assembleia.

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

*Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho*, Dirigente

*João Pedro Antunes de Ascensão Teixeira*, Dirigente

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

*Jorge Manuel Oliveira Coelho*, Secretário Executivo

*Hugo Alexandre Carvalho Cravo*, Secretário Nacional

Pelo SINDEFER – Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*José Joaquim Carvalho Delgado*, Secretário Geral

*Victor Augusto Aparício Camilo*, Secretário

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.

Pelo STMEFE – Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

*José Carlos Leal Pereira, Dirigente*

*Rúben Fernando Freitas da Silva, Dirigente*

Pelo SIFA – Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins

*Carlos Alberto Lopes Gil Chorão, Presidente*

Pelo FENTCOP – Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas

*Luís Miguel de Sousa Carvalho, Vice-Secretário*

Pelo SIOFA – Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins

*José de Nascimento Lameirinhas Paulo, Vice-Presidente*

*António Manuel Leitão Mendes, Vogal.*

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

---

*(Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira)*

Na qualidade de Vice-Presidente do Conselho de Administração

---

*(Maria Isabel de Magalhães Ribeiro)*

Na qualidade de Vogal do Conselho de Administração

Respetivamente Vice-Presidente e Vogal do Conselho de Administração Executivo da CP-Comboios de Portugal.E.P.E, nomeados, respetivamente, 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 SNAQ – Sindicato Nacional de Quadros Técnicos

---

*(António Branco Angelino)*

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

---

*(Luís Miguel Domingos Pereira Vale)*

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

Pela ASCEF – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária

---

*(Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques)*

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

---

*(Joaquim Ramos Querido)*

Na qualidade de tesoureiro 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

---

*(António Adão Barbosa Nogueira)*

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

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

---

*(Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho)*

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

---

*(João Pedro Antunes de Ascensão Teixeira)*

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

Pelo SINAFE – Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins

---

*(Jorge Manuel Oliveira Coelho)*

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

---

*(Hugo Alexandre Carvalho Cravo)*

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

---

*(Victor Augusto Aparício Camilo)*

Na qualidade de Secretário 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

Pelo STMEFE – Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários

---

*(José Carlos Leal Pereira)*

Na qualidade de Dirigente do STMEFE – Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários

---

*(Rúben Fernando Freitas da Silva)*

Na qualidade de Dirigente do STMEFE – Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários



Pelo SIFA – Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins

---

*(Carlos Alberto Lopes Gil Chorão)*

Pelo FENTCOP – Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas

---

*(Luís Miguel de Sousa Carvalho)*

Na qualidade de Vice-Secretário do FENTCOP – Sindicato Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas

Pelo SIOFA – Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins

---

*(José de Nascimento Lameirinhas Paulo)*

Na qualidade de Vice-Presidente do SIOFA – Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins

---

*(António Manuel Leitão Mendes)*

Na qualidade de Vogal do SIOFA – Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins