

## ACORDO DE EMPRESA ENTRE O SNTSF/FECTRANS E MEDWAY/MSC

Revisão ao clausulado e ao anexo III do acordo de empresa entre a MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA e o SNTSF/FECTRANS e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018.

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por Acordo de Empresa ou AE, abrange por um lado a MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA, que tem por atividade principal o transporte de mercadorias por caminho de ferro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como àqueles que, nos termos legais, venham a ser abrangidos.

2- O presente AE, com aplicação em todo o território nacional e respetivas ligações ferroviárias fronteiriças, abrange um empregador e cerca de 540 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Anexos

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

Anexo I - Enquadramento de categorias profissionais e funções;

Anexo II - Progressão profissional;

Anexo III - Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais;

Anexo IV - Integração profissional.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência do AE

1- Este AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado.

2- O período de vigência do AE é de 36 meses, sem prejuízo do número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, o seu período de vigência é de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Revisão e denúncia do AE

Às matérias de revisão e de denúncia do AE aplicam-se as disposições legais em vigor.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Definições

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Pessoal circulante - O trabalhador cuja atividade principal é desenvolvida a bordo do material motor;

b) Pessoal fixo - O trabalhador que não desenvolve, a título de atividade principal, a atividade referida na alínea precedente.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Duração do período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para os trabalhadores da categoria profissional de assistente de produção; assistente de material; assistente comercial; assistente informático e assistente administrativo;

b) 180 dias para os trabalhadores não abrangidos pelas alíneas a) e c);

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargo de direção ou de quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- O período experimental pode ser excluído ou a sua duração reduzida por acordo escrito entre as partes.

4- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes às atividades para que se encontram contratados, devendo o empregador classificá-los nas adequadas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A empresa poderá utilizar outras designações profissionais, sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no anexo referido no número anterior.

3- A progressão profissional far-se-á de acordo com as regras previstas no anexo II.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Deveres do empregador

O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
  - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
  - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
  - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organiza-

ção, métodos de produção ou negócios;

- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- l) Exigir dos trabalhadores funções ou tarefas não compatíveis com a sua categoria profissional ou, quando compatíveis, não lhe faculte os meios técnicos indispensáveis.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

A empresa promoverá, nos termos da lei, a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Numa perspetiva de formação integral, a empresa concede a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes, nos termos da lei, as facilidades necessárias para a frequência de cursos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos e, ainda, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

### CAPÍTULO II

## Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador se encontra afeto e no qual, em regra, exerce a atividade, sem prejuízo de ao trabalhador ser indicado pela empresa o local de início e de termo do período de trabalho.

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferências

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do local de trabalho onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação legalmente prevista.

5- No caso de extinção do posto de trabalho o trabalhador terá direito a retomar o posto de trabalho se este vier a ser reestabelecido.

6- O trabalhador pode, a seu interesse, efetuar pedidos de transferência que serão atendidos preferencialmente no

preenchimento de vagas declaradas abertas pela empresa, sem a aplicação do previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Início e/ou termo do período de trabalho

1- O início e/ou o termo do período de trabalho pode ocorrer no estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto ou fora deste.

2- Quando o início ou o termo do período de trabalho ocorra fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, o transporte entre o estabelecimento de afetação e o local de início e/ou termo do período de trabalho é indicado e custeado pela empresa.

3- Nos casos em que o início ou o termo do período de trabalho se verifique fora do estabelecimento ao qual o trabalhador se encontra afeto, implicando repouso, o local e respetivo transporte são indicados e custeados pela empresa.

4- Não pode haver repouso consecutivos fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, salvo quando em formação ou em situações a acordar pelas partes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de menor duração praticados à data de entrada em vigor do presente AE, que se manterão em relação aos trabalhadores àquela data abrangidos.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início sendo contabilizado no dia de calendário em que se inicia.

4- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0h00 de domingo e as 24h00 do sábado seguinte.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

A empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário por escala.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e do intervalo de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de presença obrigatória.

2- O cômputo do tempo de serviço prestado será obtido por correspondência ao período normal de trabalho semanal.

3- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a compensação, se for positivo, e equiparado ao regime de faltas se for negativo.

4- Só é considerado trabalho suplementar o que for prestado por expressa solicitação da empresa.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Horário por turnos**

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente ou naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo.

2- Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Os turnos constam em escala de turnos na qual se indica, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário bem como o intervalo de descanso.

4- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efetuada periodicamente após o dia de descanso semanal.

5- Por acordo prévio entre o trabalhador interessado e a empresa poderá efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.

6- Caso se verifique a publicação de uma nova escala de turnos esta deverá ser afixada com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes deverão ser afixadas com uma antecedência mínima de sete dias.

7- A afetação à nova escala de turnos deverá ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 48 horas de antecedência e as alterações subsequentes deverão ser dadas a conhecer até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

8- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala de turnos o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Horário por escala**

1- Sempre que o exija a natureza da atividade exercida, o horário de trabalho poderá constar de escala de serviços.

2- Entende-se por escala de serviços os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3- Na escala de serviços, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho diário, deverá constar a indicação do serviço, do local de entrada, do local de saída, do descanso diário, do intervalo de descanso e dos descansos semanais.

4- O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a seis horas, contando-se por seis horas mesmo que este limite não seja atingido, nem superior a dez horas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho e quarenta horas semanais, aferido por períodos de referência de 12 semanas.

5- Apenas para efeito de determinação da média fixada no número anterior, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas pelo tempo correspondente ao período normal de trabalho (oito horas).

6- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de referência de doze semanas termina no último sábado da décima segunda semana, sendo incluídos todos os períodos de trabalho que se iniciam até ao termo desse sábado.

7- Caso o número de períodos de trabalho atribuídos pela empresa ao trabalhador no período de referência de doze semanas, na média de oito horas por cada período normal de trabalho, não atingir as 480 horas, a aferição é feita pelo número de horas correspondente aos períodos de trabalho atribuídos.

8- Por necessidade de serviço serão previstos na escala de serviços períodos sem indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo ser estas comunicadas ao trabalhador até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.

9- Na escala de serviços não pode haver:

a) Dois períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário;

b) Mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário;

c) Mais de seis períodos normais de trabalho diário entre descansos semanais, salvo com o acordo do trabalhador.

10- No estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto não se pode verificar o início ou o termo do período normal de trabalho diário entre as 2h e as 5h, inclusive, salvo por situações de atraso de circulações, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham o início ou o termo dentro do referido período.

11- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

12- Caso se verifique a publicação de um novo plano base de trabalho este deverá ser afixado com uma antecedência mínima de 14 dias e as alterações subsequentes deverão ser afixadas com uma antecedência mínima de sete dias.

13- A afetação ao novo plano base de trabalho deverá ser comunicada ao trabalhador com pelo menos 48 horas de antecedência e as alterações subsequentes deverão ser dadas a conhecer até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.



Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no regime legal aplicável, bem como outros trabalhadores sempre que as necessidades de serviço assim o exijam.

2- As partes podem acordar em qualquer das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Intervalo de descanso**

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, não computado como tempo de trabalho, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, que será previsto no horário de trabalho de forma a que o trabalhador não preste mais de seis horas de serviço consecutivo, procurando respeitar as horas normais das principais refeições.

2- Nos casos em que a escala preveja períodos normais de trabalho diário de duração até seis horas poderá não haver lugar à previsão de intervalo de descanso, desde que os mesmos períodos não tenham o seu início entre as 8h00 e as 12h00 ou entre as 15h00 e as 19h00, conforme os casos.

3- O pessoal circulante que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, terá um intervalo de descanso com a duração de 45 minutos que contará como tempo de trabalho efetivo.

4- O pessoal fixo que labore em horário por escala, ou sempre que as necessidades de serviço assim o exijam, terá um intervalo de descanso com a duração de 30 minutos que contará como tempo de trabalho efetivo.

5- Por motivos imprevistos, designadamente acidente, interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas.

a) O intervalo de descanso poderá não ser concedido, total ou parcialmente, no período inicialmente previsto, sendo o mesmo gozado até ao final do respetivo período de trabalho;

b) Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido até ao final do período de trabalho, o período não concedido será retribuído como trabalho suplementar.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Descanso diário**

1- Considera-se descanso diário o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos haverá um descanso diário mínimo de doze horas, salvo o disposto nos números seguintes.

3- O descanso diário mínimo fora do estabelecimento ao qual o trabalhador se encontra afeto é de onze horas.

4- Para o pessoal circulante, o descanso diário no estabelecimento ao qual o trabalhador se encontra afeto é de catorze horas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Reserva**

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece no local de trabalho sem serviço previamente definido enquanto aguarda a necessidade de o prestar por indicação da empresa.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que o trabalhador permaneça na situação de reserva.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho de emergência**

1- Considera-se trabalho de emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

3- Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim da situação de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho diário seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de descanso diário, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho tal como este é definido no presente acordo.

2- Atenta a especificidade do transporte ferroviário de mercadorias a prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador o solicite e seja dispensado de o prestar.

3- O recurso a horas suplementares não pode ser superior a duas horas num período normal de trabalho diário nem superior a 10 horas numa semana de trabalho, totalizando no máximo 200 horas por ano, salvo situações de carácter excepcional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.

4- Para efeito do cômputo das horas suplementares para o pessoal que labora em horário por escala, deverão ser con-

sideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho (oito horas) num período de referência de 12 semanas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horas de viagem

1- As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de descanso diário, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário.

2- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for indicado, e o início do seu período normal de trabalho diário é considerado horas de viagem. Do mesmo modo é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para descanso diário, no estabelecimento ao qual o trabalhador se encontra afeto ou fora deste, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou descanso diário for superior a onze horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de descanso diário.

4- Se as horas de viagem afetarem o descanso diário mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de descanso diário.

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, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, com início às 0h00, os quais devem ser gozados conjuntamente, sem prejuízo do número seguinte.

2- A escala de serviços pode ser organizada de forma a que os dias de descanso semanal relativos a uma semana de calendário possam ser separados desde que gozados conjuntamente ao dia de descanso semanal da semana anterior ou da semana posterior.

3- O descanso semanal deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos correspondentes ao descanso diário, sendo que a sua duração total não pode ser inferior a doze horas.

4- Quando os períodos de descanso semanal coincidirem com o domingo e o sábado na mesma semana de calendário, considera-se o domingo como período de descanso obriga-

tório e o sábado como período de descanso complementar.

5- Quando os períodos de descanso semanal não coincidam com o domingo e o sábado da mesma semana de calendário, considera-se o primeiro período de descanso como sendo o descanso complementar e o outro como sendo o descanso obrigatório.

6- O pessoal circulante não pode iniciar o primeiro período normal de trabalho diário antes das 6h00 após o descanso semanal.

7- Para o pessoal fixo o início do primeiro período normal de trabalho diário antes das 6h00 após o descanso semanal, apenas pode ocorrer no máximo de 4 vezes em cada período de 12 semanas, os quais devem ser previstos com uma antecedência mínima de sete dias.

8- A escala será organizada de modo a que, em cada período de oito semanas, os descansos complementar e obrigatório coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e domingo.

9- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

10- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal complementar e os feriados podem iniciar-se depois das 0h00.

11- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição hora (RH), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em período de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro e os dias 1, 8 e 25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados também feriados a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal correspondente.

3- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o que corresponde ao concelho do seu local de trabalho.

4- O trabalhador que, por motivo de serviço, não possa ser dispensado nos feriados obrigatórios fica sujeito ao regime previsto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 53.<sup>a</sup>

5- Quando o feriado coincidir com o dia de descanso semanal não gozado, a compensação faz-se considerando apenas o descanso não gozado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período normal de trabalho terá direito a gozar esse dia

de descanso, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar dentro dessa semana ou da semana seguinte.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso complementar ou feriado pode conferir ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre ou nas três semanas seguintes.

4- Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais ou ainda em casos de força maior, não se verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto no número 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de 25 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente, em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e na contratação a termo.

2- Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo se outro for o regime resultante da lei.

4- A duração das férias prevista no número 1 poderá, por acordo escrito entre as partes, ser reduzida de até 3 dias úteis de férias.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias - 12 dias úteis - a gozar consecutivamente, deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa não poderá impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o disposto nos números 8 e 12.

3- O mapa de férias deverá ser elaborado e afixado pela empresa nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozarem as férias simultaneamente.

5- Para assegurar a laboração contínua e permitir a distribuição dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa, nos termos do número seguinte, a empresa poderá implementar o sistema de marcação do período mínimo de férias subdividido nos 12 (doze) períodos seguintes:

a) Período 1 - Com início a 1 de maio ou, em alternativa, por altura da Páscoa (mínimo de 12 dias úteis), com referência ao calendário escolar, e uma semana na segunda quinzena de agosto, distribuídos de forma equitativa em cada semana da quinzena;

b) Período 2 - Com início a 16 de maio;

c) Período 3 - Com início a 1 de junho;

d) Período 4 - Com início a 16 de junho;

e) Período 5 - Com início a 1 de julho;

f) Período 6 - Com início a 16 de julho;

g) Período 7 - Com início a 1 de agosto;

h) Período 8 - Com início a 16 de agosto;

i) Período 9 - Com início a 1 de setembro;

j) Período 10 - Com início a 16 de setembro;

k) Período 11 - Com início a 1 de outubro;

l) Período 12 - Com início a 16 de outubro ou, em alternativa, por altura do Natal e Fim de Ano (mínimo de 12 dias úteis), acrescido do gozo do feriado de Ano Novo imediatamente subsequente, e uma semana na primeira quinzena de agosto, distribuídos de forma equitativa em cada semana da quinzena.

6- Para cumprimento do número anterior fica convencionada a seguinte sequência dos períodos de férias a atribuir: Período 1; Período 4; Período 2; Período 5; Período 3; Período 6; Período 12; Período 9; Período 11, Período 8; Período 10 e Período 7.

7- Sempre que possível e a solicitação do trabalhador o primeiro dia do período de férias pode suceder a dia de descanso semanal e o último dia de férias pode anteceder a dia de descanso semanal.

8- Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na sequência de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.

9- No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido no número 5, deve ser retomada, no ano seguinte, a posição correspondente à respetiva sequência que lhe caberia no plano de férias.

10- 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 dão conhecimento ao interessado da sua decisão.

11- Os restantes dias, para além do período mínimo de férias, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

12- Para assegurar a laboração contínua e para os dias de férias que a 30 de setembro o trabalhador não tenha gozado nem fixado, a empresa fixa para novembro e dezembro os dias de férias remanescentes, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Gozo e cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que, comprovadamente, este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias até 30 de junho do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Alteração de Férias

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de pelo menos 10 dias de férias.

3- O gozo das férias não se inicia, ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, incluindo falecimento de familiar que confira direito a justificação de falta nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, desde que haja comunicação do mesmo à empresa a comprovar o impedimento, devendo o gozo das férias ter lugar após o termo do impedimento, na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, por doença ou outro facto que não lhe seja imputável e desde que haja comunicação do mesmo à empresa, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

*a*) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

*b*) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, não podendo ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem destas faltas, bem como adiam ou suspendem o gozo das férias;

*c*) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

*d*) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

*e*) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

*f*) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

*g*) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

*h*) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

*i*) A autorizada ou aprovada pela empresa;

*j*) A que por lei e nos termos da mesma seja como tal considerada.

3- As faltas previstas na alínea *b*) do número anterior podem iniciar-se, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da transladação do corpo para território nacional, se for caso disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a empresa da respetiva opção na data do óbito.

4- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Dispensa autorizada

1- O trabalhador tem direito a ser dispensado do serviço por um período normal de trabalho diário a gozar em cada quadrimestre.

2- O gozo da dispensa no último quadrimestre não poderá ocorrer no mês de dezembro.

3- A marcação do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuada com uma antecedência mínima de cinco dias.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação de ausência

1- A ausência ao trabalho deve ser comunicada pelo trabalhador ao empregador, 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 com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível.

3- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.



Cláusula 42.<sup>a</sup>**efeitos das faltas justificadas**

1- A falta justificada não determina a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ainda que justificadas determinam a perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão e subcomissões de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- No caso em que a falta determine perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por acordo com a empresa, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias, ou a correspondente proporção nos termos legalmente previstos.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados em cada ano civil;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Falte injustificadamente ao período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Licença sem Retribuição**

1- Nos termos da lei a empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período da licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO III

**Retribuição e outras prestações patrimoniais**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Retribuição**

Para efeito deste AE, considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** - O montante correspondente à retribuição base indiciária devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o índice de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, do valor da retribuição específica por Isenção de Horário de Trabalho ou do valor do Subsídio de Turno ou de Escala, enquanto se verificarem as respetivas condições de atribuição, conforme os casos.

b) **Retribuição diária (RD)** - O valor da retribuição diária é calculado da seguinte forma:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) **Retribuição horária (RH)** - O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

Sendo:

*N* - Período normal de trabalho semanal.

d) **Retribuição variável (RV)** - A retribuição variável é constituída pelo somatório dos valores de cada prestação variável, que seja contrapartida do modo específico da execução do trabalho e nos termos da lei considerado como retribuição regular e periódica, devida em pelo menos 11 meses no ano civil imediatamente anterior, sendo calculada da seguinte forma:

$$RV = \frac{TN + TS + PCo + Pp}{12}$$

Sendo:

*TN* - Trabalho noturno;

*TS* - Trabalho suplementar incluindo em dia de descanso ou feriado;

*PCo* - Prémio de condução;

*Pp* - Prémio de produção;

em que *TN*; *TS*; *PCo* ou *Pp* > 0 desde que devido pelo menos 11 meses por ano, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.

Para o efeito de determinação das médias da retribuição variável é considerada a data de efeito da prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço efetivo.

2- Cada diuturnidade tem o valor previsto no anexo III.

3- O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês da admissão.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Retribuição específica por isenção de horário de trabalho**

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição específica prevista na lei para a modalidade que se lhe aplica.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- O trabalhador sujeito a horários de trabalho organizados por turnos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup>, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, nos termos das alíneas seguintes e cujos valores se encontram previstos no anexo III, designadamente:

a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:

i) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:

i) Se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;

ii) Se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

2- O subsídio mensal a atribuir nos termos do número anterior não 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.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Subsídio de Escala**

1- O trabalhador sujeito a horário de trabalho organizado por escala de serviços, previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>, tem direito a um subsídio mensal sobre a retribuição base indiciária, cujo valor se encontra previsto no anexo III, o qual não inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escala de serviços cessa a atribuição do respetivo subsídio.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Regime de absorção**

Sempre que, por necessidade de serviço, o trabalhador cesse a laboração em regime de isenção de horário de trabalho ou de horário por turnos ou de horário por escala, e tenha completado cinco anos consecutivos de efetiva prestação de trabalho nesse regime, terá direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal (*RM*) que auferiria e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Pagamento de Trabalho Noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado fora do período previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Pagamento de trabalho suplementar**

1- Salvo o disposto no número seguinte, o trabalho suplementar é pago a 150 % da respetiva retribuição horária (*RH*), diurna ou noturna, conforme o caso.

2- O trabalho suplementar apurado nos termos do cômputo definido no número 4 da cláusula 29.<sup>a</sup> é pago a 150 % da respetiva retribuição horária.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal e feriado**

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, verificando-se o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao pagamento de 125 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- Caso o tempo de trabalho prestado nos termos do número anterior exceda as 8 horas é retribuído a 150 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao pagamento de 200 % do valor da retribuição horária (*RH*) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Retribuição por afetação do descanso diário**

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo do descanso diário consagrado na cláusula 25.<sup>a</sup>, as horas de descanso diário não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*).

2- O pagamento das horas do descanso diário não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho de emergência**

O trabalho efetuado em situação de emergência prevista na cláusula 27.<sup>a</sup> é retribuído, por cada hora ou fração de trabalho prestado, a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Retribuição de horas de viagem**

1- As horas de viagem são retribuídas de acordo com o valor da retribuição horária (*RH*) sem qualquer adicional.

2- As horas de viagem em situação de emergência serão retribuídas, por cada hora ou fração de tempo, a 200 % da respetiva retribuição horária (*RH*) nos dias de trabalho normal e a 300 % nos dias de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

1- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função implicar repouso fora do estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto, o trabalhador tem direito, por cada repouso, a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de repouso até doze horas;

b) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;

c) Por período de repouso superior a dezoito horas;

2- Quando o intervalo de descanso ocorrer na estação limite da rede ferroviária espanhola e desde que em serviço decorrente do exercício normal da função, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III.

3- Quando o serviço decorrente do exercício normal da função ocorrer para além da estação limite da rede ferroviária espanhola, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do centro de trabalho a que se encontra afeto;

b) Por período de repouso até doze horas;

c) Por período de repouso superior a doze horas e até dezoito horas;

d) Por período de repouso superior a dezoito horas.

4- Quando ao serviço não decorrente do exercício normal da função ou em formação e por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da área geográfica do estabelecimento a que se encontra afeto, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo no montante fixado no anexo III, não cumulável com a ajuda de custo prevista no número anterior, consoante a situação que se lhe aplique:

a) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto com duração até doze horas;

b) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto com duração superior a doze horas;

c) Por período de trabalho afetado pelo afastamento do estabelecimento a que se encontra afeto que implique repouso.

5- O pessoal fixo que preste serviço decorrente do exercício normal da função fora da área geográfica do estabelecimento a que se encontra afeto ou, sempre que o seu período normal de trabalho diário inclua o gozo do intervalo de descanso fora do estabelecimento a que se encontra afeto, tem direito a uma ajuda de custo por cada período de trabalho no montante fixado no anexo III, não cumulável com as ajudas de custo previstas nos números anteriores.

6- Para efeitos dos números 2 e 3, considera-se área geográfica a concentração de actividades ferroviárias da empresa onde o trabalhador, normalmente, presta o seu trabalho até ao limite máximo de 10 km de raio com centro no estabelecimento a que o trabalhador se encontra afeto. No que respeita às áreas da Grande Lisboa e do Grande Porto considera-se a área administrativa territorial dos seguintes concelhos:

- Lisboa, Oeiras, Amadora e Loures;

- Porto, Gaia, Matosinhos e Ermesinde.

7- Considera-se exercício normal da função o desempenho das funções respetivas definidas no anexo I.

8- O regime de ajudas de custo referente a deslocações ao estrangeiro, para além da estação fronteiriça da rede ferroviária estrangeira, constará de regulamentação interna.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

O trabalhador tem direito ao abono de um subsídio de refeição no valor previsto no anexo III, por cada período de prestação efetiva de trabalho de pelo menos 6 horas.

cláusula 59.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescida da retribuição variável (*RV*).

2- O trabalhador tem direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescida da retribuição variável (*RV*), sem prejuízo do disposto na lei em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, ou contratação a termo.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês anterior ao do início do período mínimo de férias, salvo se, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, se convencionar o seu pagamento mensal em duodécimos.

4- Quando a duração das férias previstas no número 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> seja reduzida de até 3 dias úteis de férias, o trabalhador terá ainda direito ao pagamento do valor correspondente aos dias de férias que não sejam gozados, determinado

pelo produto entre o valor da retribuição horária (*RH*) e o período normal de trabalho.

5- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

6- Quando o trabalhador se encontrar na situação de incapacidade para o trabalho comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias a que tiver direito, é-lhe abonado no mês de dezembro.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição mensal (*RM*), que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador o subsídio de Natal será pago mensalmente em duodécimos.

3- No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

4- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Compensação da dispensa autorizada

1- Por cada dispensa autorizada prevista na cláusula 40.<sup>a</sup> não gozada, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma compensação no valor correspondente ao determinado pelo produto entre o valor da retribuição horária (*RH*) e o período normal de trabalho.

2- A compensação prevista no número anterior será paga no mês de dezembro do ano a que respeitam as dispensas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prémio de condução

1- Ao trabalhador do ramo tração, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, é pago um prémio de condução por cada período de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCo = \left( Pcf + \frac{Km + mc}{520} \right) \times RH + Au \times Kau$$

sendo:

*PCo* - Prémio de condução;

*Pcf* - Por cada período de trabalho diário assume o valor de:

a) 1,85 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 1,65 para o maquinista a acrescer de 0,20 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, com a entrada em vigor do presente AE;

b) 2,00 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 1,75 para o maquinista a acrescer de 0,25 se este

for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, a partir da execução do primeiro comboio ou marcha de serviço cujo trajeto decorra total ou parcialmente em regime de agente único;

c) 2,25 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 1,85 para o maquinista a acrescer de 0,40 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, quando a média mensal dos comboio-quilómetros (*Ck*) realizados em regime de agente único atingir pelo menos 30 % da média mensal dos comboio-quilómetros (*Ck*) de todos os comboios realizados nesse mesmo período de referência ou decorridos seis meses após a execução do primeiro comboio ou marcha de serviço cujo trajeto decorra total ou parcialmente em regime de agente único;

d) 2,50 para o inspetor de tração e para o especialista de tração e 2,00 para o maquinista a acrescer de 0,50 se este for a bordo do material motor em funções de condução em comboio ou em manobra, quando a média mensal dos comboio-quilómetros (*Ck*) realizados em regime de agente único atingir pelo menos metade da média mensal dos comboio-quilómetros (*Ck*) de todos os comboios realizados nesse mesmo período de referência ou decorridos doze meses após a execução do primeiro comboio ou marcha de serviço cujo trajeto decorra total ou parcialmente em regime de agente único;

e) Para o trabalhador do ramo tração a prestar formação de condução ou manobra em linha acresce ao respetivo *Pcf* o valor de 1.

*Km* - Quilómetros percorridos em comboio e em manobra;

*mc* - Minutos de efetiva condução;

*RH* - Retribuição horária;

*Au* - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único;

*Kau* - Quilómetros efetivamente percorridos em agente único.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, ao trabalhador da tração afeto ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para determinação dos quilómetros e minutos de condução, consideram-se ainda os efetuados por trabalhador da tração que se encontre em serviço efetivo de acompanhamento de comboio ou de instrução, orientação e supervisão da condução em comboio ou em manobra.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se como «minutos de condução» o período de tempo decorrido entre a hora efetiva da partida e a hora efetiva da chegada do comboio.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Prémio de produção

O trabalhador do ramo produção, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, será pago um prémio de produção por cada período completo de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula.



$$Pp = ip + \frac{Km}{420} \times RH + P$$

sendo:

*Pp* - Prémio de produção;

*ip* - Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador exerça a bordo do material motor funções de agente de acompanhamento;

*Km* - Quilómetros percorridos em comboio;

*RH* - Retribuição horária;

*P* - Valor por cada período completo de trabalho diário, de montante previsto no anexo III, quando o trabalhador do ramo produção em locais não guarnecidos por outros agentes, assegure, individualmente, todo o serviço de preparação de comboio, incluindo cumulativamente, a realização de itinerários e a formação ou deformação do comboio, bem como o tratamento da documentação e a verificação e ensaios de freio conjuntamente com o trabalhador da tração.

## CAPÍTULO IV

### Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Instalações para descanso diário

Por necessidade de serviço a empresa proporcionará ao trabalhador a utilização de instalações onde este possa repousar quando se encontre na situação de descanso diário fora do estabelecimento a que se encontre afeto.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Segurança, saúde e higiene no trabalho

1- A empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela empresa com essa mesma finalidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

O regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais é o previsto na lei.

#### Cláusula 67.<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 de doença profissional ao serviço da empresa, esta promoverá a reclassificação ou reconversão dos trabalhadores sinistrados para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Ao trabalhador será garantido complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhe seria devida se estivesse ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento em causa será concedido mesmo no caso em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e será pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquela e com observância do disposto na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o ato ou omissão do trabalhador em violação dos seus deveres contratuais, dos consignados no presente AE ou na lei, ou dos decorrentes da função que exerce.

## CAPÍTULO VI

### Direito coletivo

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical

O exercício da atividade sindical é regulado pela lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- O número de membros de direção 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:

- Com menos de 50 associados: 1 membro;
- De 50 a 99 associados: 2 membros;
- De 100 a 199 associados: 3 membros;
- A partir de 200 associados: 4 membros.

2- Os dirigentes sindicais que gozem os créditos previstos no número 1 não perdem o direito à retribuição mensal e ao subsídio de refeição e de prémio de condução ou de prémio de produção, por cada mês.

3- Os sindicatos 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 50 a 99 associados: 1 membro a tempo inteiro;
- b) De 100 a 199 associados: 2 membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 200 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 e de prémio de condução ou de prémio de produção, por cada mês.

5- Sem prejuízo do disposto número 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 número 1 é insuscetível de acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Cláusula 73.<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, em função da respetiva representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um período normal de trabalho diário por mês até ao limite de sessenta horas por ano.

3- Os créditos referidos no número anterior não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de condução.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1- Para interpretação e integração das cláusulas do presente AE, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por quatro membros, dois em representação da empresa e dois em representação dos trabalhadores, dispondo cada parte do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, a identificação dos seus representantes na comissão paritária.

3- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos um representante de cada parte.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Concessões de viagem

As concessões de viagem a atribuir serão definidas em regulamentação interna.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Seguro de saúde

O trabalhador beneficia de um seguro de saúde até à cessação do contrato de trabalho, nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Subsídio de pré-escolar

O trabalhador beneficia de subsídio pré-escolar nos termos definidos em procedimento interno.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Reclassificação de categorias profissionais

Os trabalhadores serão reclassificados, na data de entrada em vigor do presente AE, nos termos decorrentes do anexo IV - Integração profissional.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria profissional conta-se pelo tempo de serviço efetivo prestado desde a data de acesso a essa categoria.

2- Em caso de igualdade de antiguidade na categoria profissional será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

a) Com mais tempo de serviço efetivo prestado no respetivo ramo;

b) Com mais tempo de serviço efetivo prestado na empresa;

c) Com mais idade.

3- No caso dos trabalhadores transferidos da CP EPE, nos termos do Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 13 de junho, acresce na antiguidade referida nos números anteriores aquela que já detinham no momento da sua transferência para a CP CARGA, SA (31 de julho de 2009).

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Cláusula final

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

Lisboa, 15 de março de 2022.

Pela MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA:

*Carlos Alberto Silva Pereira de Vasconcelos*, presidente do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

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

*Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques*, na qualidade de presidente da direção.

*João José Ribeiro Tomás*, na qualidade de vice-presidente da direção.

*Joaquim Ramos Querido*, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, dirigente sindical, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins - SIFA:

*Carlos Alberto Lopes Gil Chorão*, dirigente sindical na qualidade de mandatário.

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

*Jorge Manuel Oliveira Coelho*, na qualidade de secretário-geral.

*António João Gonçalves Ferreira*, na qualidade de vice secretário-geral.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

*Cipriano de Almeida Soares*, na qualidade de dirigente sindical.

*Manuel Borges de Oliveira*, na qualidade de dirigente sindical.

Pelo Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins - SINFA:

*Fernando Manuel Cabrita Silvestre*, na qualidade de secretário-geral.

*António José Guterres Salvado*, na qualidade de vice secretário-geral.

Pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB:

*António José Pereira*, na qualidade de dirigente sindical.

*José Oliveira Vilela*, na qualidade de dirigente sindical.

Pelo Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA:

*Paulo da Cunha Fevereiro*, na qualidade de dirigente sindical e presidente da direção.

*Luís Manuel Vicente Mendes*, na qualidade de dirigente sindical e vice presidente da direção.

Pelo SITRENS - Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens:

*Francisco Fernando da Costa Lima*, na qualidade de presidente da direção.

*Albano Jorge Gomes Silva*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos - SNAQ:

*António Branco Angelino*, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Nuno Filipe Marreiros Martins*, na qualidade de dirigente sindical.

*Pedro Ricardo dos Santos Dâmaso*, na qualidade de dirigente sindical.

Pelo STF - Sindicato dos Transportes Ferroviários:

*António Manuel Santos Ferreira*, vice presidente na qualidade de mandatário.

### ANEXO III

#### Enquadramento remuneratório e prestações patrimoniais

1- Tabela salarial

Ramo produção; ramo tração; ramo material; ramo comercial; ramo informático e ramo administrativo.

(A partir de 1 de janeiro de 2022)

Índice salarial	Retribuição base
338	2 062,42 €
329	2 016,56 €
320	1 967,02 €
311	1 917,46 €
302	1 867,92 €
294	1 823,88 €
286	1 779,83 €
278	1 735,80 €
271	1 697,26 €
264	1 658,22 €
257	1 619,09 €
250	1 580,00 €
243	1.540,89 €
236	1 501,77 €
229	1 462,64 €
222	1 423,52 €

215	1 402,47 €
208	1 362,78 €
201	1 323,08 €
194	1 283,83 €
187	1 245,76 €
180	1 206,61 €
174	1 173,06 €
169	1 145,08 €
164	1 117,12 €
159	1 089,14 €
154	1 061,17 €
150	1 038,81 €
146	1 016,43 €
142	994,04 €
138	971,69 €
135	954,90 €
132	938,13 €
129	921,34 €
126	904,56 €
123	887,79 €
120	871,01 €
117	854,57 €
115	843,64 €
113	832,71 €
111	821,79 €
109	810,87 €
107	799,94 €
105	789,01 €
103	778,10 €
100	761,70 €

(A partir de 1 de julho de 2022)

Índice salarial	Retribuição base
338	2 067,42 €
329	2 021,56 €
320	1 972,02 €
311	1 922,46 €
302	1 872,92 €
294	1 828,88 €

286	1 784,83 €
278	1 740,80 €
271	1 702,26 €
264	1 663,22 €
257	1 624,09 €
250	1 585,00 €
243	1 545,89 €
236	1 506,77 €
229	1 467,64 €
222	1 428,52 €
215	1 407,47 €
208	1 367,78 €
201	1 328,08 €
194	1.288,83 €
187	1 250,76 €
180	1 211,61 €
174	1 178,06 €
169	1 150,08 €
164	1 122,12 €
159	1 094,14 €
154	1 066,17 €
150	1 043,81 €
146	1 021,43 €
142	999,04 €
138	976,69 €
135	959,90 €
132	943,13 €
129	926,34 €
126	909,56 €
123	892,79 €
120	876,01 €
117	859,57 €
115	848,64 €
113	837,71 €
111	826,79 €
109	815,87 €
107	804,94 €
105	794,01 €
103	783,10 €
100	766,70 €



## 2- Tabela salarial

Ramo técnico

(A partir de 1 de janeiro de 2022)

Técnico superior II	
Índice salarial	Retribuição base
1015	1 391,12 €
1012	1 267,42 €
1009	1 160,22 €
1006	1 069,51 €
1003	995,29 €
1000	937,57 €

Técnico superior I	
Índice salarial (i)	Retribuição base
1164	4 239,47 €
1159	4 021,53 €
1154	3 791,07 €
1149	3 574,18 €
1139	3 370,84 €
1129	3 194,58 €
1119	3 045,47 €
1109	2 869,24 €
1099	2 733,67 €
1084	2 570,99 €
1074	2 408,31 €
1064	2 267,46 €
1054	2 118,56 €
1044	1 981,76 €
1039	1 846,82 €
1034	1 708,14 €
1029	1 583,27 €

(A partir de 1 de julho de 2022)

Técnico superior II	
Índice salarial	Retribuição base
1015	1 396,12 €
1012	1 272,42 €
1009	1 165,22 €

1006	1 074,51 €
1003	1 000,29 €
1000	942,57 €

Técnico superior I	
Índice salarial (i)	Retribuição base
1164	4 244,47 €
1159	4 026,53 €
1154	3 796,07 €
1149	3 579,18 €
1139	3 375,84 €
1129	3 199,58 €
1119	3 050,47 €
1109	2 874,24 €
1099	2 738,67 €
1084	2 575,99 €
1074	2 413,31 €
1064	2 272,46 €
1054	2 123,56 €
1044	1.986,76 €
1039	1 851,82 €
1034	1 713,14 €
1029	1 588,27 €

## 3- Tabela salarial

Ramo técnico

Índices a extinguir por redução gradual de efetivo

(A partir de 1 de janeiro de 2022)

Índice salarial (i)	Retribuição base
1147	3 560,61 €
1144	3 384,39 €
1134	3 221,69 €
1132	3 208,15 €
1124	3 059,02 €
1114	2 896,35 €
1112	2 882,80 €
1104	2 747,22 €
1097	2 720,13 €
1094	2 598,10 €
1089	2 584,55 €

Índice salarial ( <i>i</i> )	Retribuição base
1082	2 435,43 €
1079	2 421,87 €
1072	2 294,57 €
1069	2 281,02 €
1062	2 145,44 €
1059	2 131,89 €
1049	1 995,61 €
1042	1 860,69 €
1037	1 722,01 €
1027	1 456,58 €
1025	1 343,97 €

(A partir de 1 de julho de 2022)

Índice salarial ( <i>i</i> )	Retribuição base
1147	3 565,61 €
1144	3 389,39 €
1134	3 226,69 €
1132	3 213,15 €

1124	3 064,02 €
1114	2 901,35 €
1112	2 887,80 €
1104	2 752,22 €
1097	2 725,13 €
1094	2 603,10 €
1089	2 589,55 €

Índice salarial ( <i>i</i> )	Retribuição base
1082	2 440,43 €
1079	2 426,87 €
1072	2 299,57 €
1069	2 286,02 €
1062	2 150,44 €
1059	2 136,89 €
1049	2 000,61 €
1042	1 865,69 €
1037	1 727,01 €
1027	1 461,58 €
1025	1 348,97 €

## 4- Outras atribuições patrimoniais

Atribuição patrimonial	Cláusula	Valor
Diuturnidades ( <i>d</i> )	46. <sup>a</sup>	22,70 €
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos rotativos	48. <sup>a</sup> , número 1, <i>a</i> )	7,5 % ( <i>i</i> )
Subsídio de turno - 3 turnos rotativos descansos fixos	48. <sup>a</sup> , número 1, <i>a</i> )	3,5 % ( <i>i</i> )
Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos rotativos	48. <sup>a</sup> , número 1, <i>b</i> )	5,5 % ( <i>i</i> )
Subsídio de turno - 2 turnos rotativos descansos fixos	48. <sup>a</sup> , número 1, <i>b</i> )	3,0 % ( <i>i</i> )
Subsídio de escala	49. <sup>a</sup>	17,75 % ( <i>i</i> )
Ajuda de custo - Repouso até 12h00 (ex. normal função)	57. <sup>a</sup> , número 1, <i>a</i> )	21,00 €
Ajuda de custo - Repouso entre 12h00 e 18h00 (ex. normal função)	57. <sup>a</sup> , número 1, <i>b</i> )	29,00 €
Ajuda de custo - Repouso superior a 18h00 (ex. normal função)	57. <sup>a</sup> , número 1, <i>c</i> )	36,00 €
Ajuda de custo - Com intervalo de descanso na estação limite da rede ferroviária espanhola (ex. normal função ES)	57. <sup>a</sup> , número 2	7,00 €
Ajuda de custo - Para além da estação limite da rede ferroviária espanhola (ex. normal função ES)	57. <sup>a</sup> , número 3, <i>a</i> )	7,00 €
Ajuda de custo - Repouso até 12h00 (ex. normal função ES)	57. <sup>a</sup> , número 3, <i>b</i> )	42,00 €
Ajuda de custo - Repouso entre 12h00 e 18h00 (ex. normal função ES)	57. <sup>a</sup> , número 3, <i>c</i> )	58,00 €
Ajuda de custo - Repouso superior a 18h00 (ex. normal função ES)	57. <sup>a</sup> , número 3, <i>d</i> )	72,00 €

Ajuda de custo - Fora da função ou formação até 12h00	57. <sup>a</sup> , número 4, a)	3,50 €
Ajuda de custo - Fora da função ou formação superior a 12h00	57. <sup>a</sup> , número 4, b)	14,00 €
Ajuda de custo - Fora da função ou formação com repouso	57. <sup>a</sup> , número 4, c)	24,50 €
Ajuda de custo - Pessoal fixo	57. <sup>a</sup> , número 5	7,00 €
Subsídio de refeição (SR)	58. <sup>a</sup>	9,50 €
(Au) - Valor por quilómetro efetivamente realizado em agente único.	62. <sup>a</sup>	0,15 €
ip - valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador exerça a bordo do material motor funções de agente de acompanhamento.	63. <sup>a</sup>	7,00 €
(P) - Valor por cada período completo de trabalho diário quando o trabalhador do ramo produção em locais não guarnecidos por outros agentes, assegure, individualmente, todo o serviço de preparação de comboio, incluindo cumulativamente, a realização de itinerários e a formação do comboio, bem como o tratamento da documentação e a verificação e ensaios de freio conjuntamente com o trabalhador da tração.	63. <sup>a</sup>	3,50 €

(i) Da retribuição indiciária prevista na tabela salarial.

Depositado em 25 de maio de 2022, a fl. 190 do livro n.º 12, com o n.º 111/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.