

Acordo de Empresa/Geral

Capítulo I Âmbito, Área e vigência

Cláusula 1.^a Área, âmbito vigência e revisão do Acordo de Empresa

O presente Acordo de Empresa (adiante AE) obriga, por um lado, a CP – Comboios de Portugal, EPE e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a Entrada em vigor, revisão e vigência do AE

1. O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE).
2. O presente AE vigorará pelo prazo de 60 meses 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 após a entrada em vigor do presente AE.
4. A denúncia do presente AE deve ser feita nos termos da lei, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada da proposta negocial global, com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou renovada.
5. O presente Acordo substitui todos os anteriores AEs, Acordos, Protocolos e restantes instrumentos convencionais, celebrados entre as partes, na medida em que os mesmos tratem de matérias reguladas pelo presente AE.

Cláusula 3.^a Descontos das quotas sindicais

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

Capítulo II Direitos e Deveres das Partes

Cláusula 4.^a Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações os trabalhadores devem:

- a) ~~Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes e fazer cumprir as cláusulas do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;~~
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Promover e/ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da Empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;
- h) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, nomeadamente reportando superiormente as situações de que tiverem conhecimento;
- i) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;
- j) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de quem tome conhecimento no exercício das suas funções;
- k) Agir, nas relações interpessoais e com a Empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma, quer no exercício das suas funções profissionais, quer fora delas;
- ~~l) Manter em regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela Empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições legais e convencionais aplicáveis;~~
- m) 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;
- n) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da Empresa.

Cláusula 5.^a Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir ~~todas as obrigações legais e convencionais decorrentes as cláusulas~~ do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua profissão e/ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 22.^a 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 e 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 na lei;
- l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratam com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;
- m) Prestar aos Sindicatos outorgantes, sempre que estes o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na Empresa;
- n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação.

Cláusula 6.^a Garantias dos Trabalhadores

É proibido à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;
- b) Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou diminuir a sua categoria para categoria ou grau inferior, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- 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.**

Capítulo III Admissões

Cláusula 7.^a Condições Gerais de Admissão

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

Cláusula 8.^a Período Experimental

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

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores com a categoria de Assistente Comercial;
- c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, de entre as quais se indicam as seguintes categorias:
 - Maquinista
 - Operador de Venda e Controlo
 - Operador de Revisão e Venda
 - Operador de Transportes
 - Operador de Material
 - Operador de Manobras
- d) **240** dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 9.^a
Contratos a termo

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

Cláusula 10.^a
Cedência ocasional de trabalhadores

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

Cláusula X
Concursos

O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á com base nos seguintes princípios:

- a) **Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas, de experiência e físicas necessárias;**
- b) **O recrutamento interno deve constituir instrumento preferencial relativamente ao externo.**

Cláusula 11.^a
Comissão de Serviço

1. Os cargos de direção e chefia, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as relativas aos titulares do Conselho de Administração e, bem assim, as funções de especial responsabilidade, são exercidas em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela Empresa, não estando abrangidos pela Tabela Salarial anexa ao presente AE.
2. Os trabalhadores que exercem funções de enquadramento/chefia, no âmbito da sua categoria profissional não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

Cláusula 12.^a
Conceito de Local de Trabalho e Sede

1. Para os efeitos do presente AE, considera-se local de trabalho a área correspondente ao concelho onde o posto de trabalho se situa.
2. Para o pessoal afeto ao serviço de estação considera-se local de trabalho, a área de um círculo de 5 kms de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho, atualmente designado por Estação, ou a área correspondente aos limites geográficos do concelho onde o centro de trabalho esteja localizado.
3. Para o pessoal circulante considera-se local de trabalho, adiante designado por sede, a área de um círculo de 5 kms de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho, atualmente designado por Depósito ou Posto de Revisão ou Tração, ou a área correspondente aos limites geográficos do concelho onde o centro de trabalho esteja localizado.

Capítulo IV Transferências

Cláusula 13.^a Regra geral

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

Capítulo IV Organização da Prestação de Trabalho

Secção I Disposições Gerais

Cláusula 15.^a Período Normal de Trabalho

1. O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou por semana, denomina-se ~~per~~ período normal de trabalho.
2. O período normal de trabalho diário é de oito horas, quer seja diurno, noturno ou misto, e de quarentea horas semanais, sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste acordo.
3. O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.
4. As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.
5. Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confiram direito a tratamento especial, designadamente o repouso mínimo, em que se considerarão apenas as horas de efetiva prestação de trabalho.
6. A dispensa a que se refere o número 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 36 horas em relação ao período norma 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.

Cláusula 16.ª **Organização de Turnos**

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

Cláusula 17.ª **Escalas de serviço**

1. Sempre que a natureza da atividade exercida o justifique, o horário de trabalho será organizado em regime de escalas de serviço.

2. Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho.
3. As escalas de serviço devem prever, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho, a atribuição do trabalho, a indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada período normal de trabalho diário e onde é gozado o repouso, bem como o período para a tomada de refeição, nos termos da cláusula 25.ª.
4. O período normal de trabalho do pessoal que labore em regime de escalas de serviço não pode ser inferior a seis nem superior a dez horas, em cada dia, numa média de oito horas diárias e quarenta horas semanais aferida por períodos de referência de 8 semanas.
5. Em cada período de referência de 8 semanas não poderão verificar-se mais de sessenta períodos normais de trabalho diário completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário.
6. Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.
7. O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da oitava semana.
8. Nos horários de trabalho em regime de escalas de serviço os períodos normais de trabalho iniciados depois das vinte e duas horas de sábado da oitava semana são incluídos no cômputo do tempo de trabalho das 8 semanas do período de referência seguinte.
9. Apenas para efeito de determinação da média prevista no n.º 4 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.
10. Quando as necessidades de serviço o exigir, poderão ser previstos horários de trabalho para a tripulação do comboio em que o período de trabalho diário tenha uma duração superior a dez horas, desde que o serviço previsto seja assegurado sucessivamente por dois trabalhadores, por forma a que cada um deles não preste mais do que oito horas de trabalho efetivo.
11. No caso referido no número anterior, para efeitos do cômputo do trabalho prestado no período de referência apenas se contará o tempo de trabalho efetivo.
12. O plano base de trabalho deverá ser afixado com uma antecedência mínima de 14 dias consecutivos, e as alterações subsequentes com a antecedência mínima de 7 dias consecutivos.
13. A afetação dos trabalhadores a esse plano e as eventuais alterações pontuais às escalas, serão dadas a conhecer aos trabalhadores até ao termo do período de trabalho imediatamente anterior.
14. As escalas de serviço são elaboradas de modo a não prever apresentações ou retiradas da sede entre as 2:00 e as 5:00 horas, sem prejuízo de situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada do serviço no referido período.
15. Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção da mesma.

Cláusula 18.ª
Isenção de horário de trabalho

1. Sempre que o exigam as necessidades de serviço, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei.
2. Os técnicos licenciados e bacharéis laboral sempre em regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 19.ª

Reserva

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

Cláusula 20.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 21.ª

Trabalho extraordinário

1. Considera-se trabalho **extraordinário** o prestado fora do período normal de trabalho diário, tal como este é definido no presente AE.
2. A prestação de trabalho **extraordinário** é obrigatória, só podendo ser recusada quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente e por **escrito** solicite a sua dispensa e a mesma lhe seja concedida.
3. O recurso à prestação de trabalho **extraordinário** não pode ser superior a 2 horas em dia normal de trabalho, nem superior a 10 horas numa semana, salvo situações de carácter excecional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação.
4. Para efeito do cômputo das horas suplementares para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a dez horas diárias, bem como as que, em média, sejam superiores a oito horas diárias e quarenta horas semanais no final cada período de referência de **8** semanas.

Cláusula 22.ª

Trabalho de emergência

1. Considera-se emergência a situação resultante de acidente **nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante**, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente Acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.
2. Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3. Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.
4. Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.
5. As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

Cláusula 23^a
Serviço de Prevenção

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

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

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

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 6 horas de trabalho consecutivo, podendo ainda mediante acordo prévio dos trabalhadores ser reduzido para 30 minutos, eliminado.
2. Para os trabalhadores que laborem no regime de turnos podem ser estabelecidos horários de trabalho que não prevejam intervalo de descanso, devendo neste caso as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

3. Nos casos dos trabalhadores em serviço a bordo do material motor e/ou rebocado cujos horários de trabalho constem de escalas de serviço será sempre que possível, e sem prejuízo da possibilidade da aplicação do disposto no n.º1, previsto nas mesmas um período sem atribuição de serviço para tomada de refeição, com a duração 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 n.º 3, devendo neste caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.
6. Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, poderá não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição nem de intervalo de descanso, conforme os casos.
7. Quando por estrita necessidade de serviço não seja possível conceder, total ou parcialmente, o intervalo de descanso ou a pausa para tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deverá o período em 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 anterior, o tempo de afetação será retribuído como trabalho **extraordinário**.

Cláusula 26.ª **Repouso**

1. Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário.
2. A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.
3. Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas, **a título de descanso diário, sem prejuízo do disposto** no número seguinte.
4. Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede é de 12 horas, **não podendo no período de referência das 8 semanas sem inferior à média de 14 horas**, e fora da sede o repouso mínimo é de 9 horas.

Cláusula 27.ª **Tempo de trabalho efetivo**

1. Os períodos para apresentação e retirada de serviço com a duração de 15 minutos cada, são considerados tempo de trabalho efetivo. A atribuição dos serviços na escala deverá ter em atenção os casos em que a distância entre o local de apresentação e a localização do material justifiquem maior intervalo.
2. No caso do período normal de trabalho diário ter início ou termo com tarefas de preparação, resguardo ou entrega de material, **o tempo de apresentação ou de retirada do serviço é absorvido pelo tempo de trabalho despendido naquela ou naquelas tarefas.**

Secção II
Disposições Especiais

Cláusula 28.^a
Período normal de trabalho do pessoal administrativo

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

Capítulo VI
Suspensão da Prestação de Trabalho

Secção I
Descanso Semanal

Cláusula 29.^a
Princípios Gerais

1. O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, os quais devem, sempre que possível, 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 12 horas na sua totalidade.
3. As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo a que em cada período de 8 semanas, os descansos coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.
4. As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior, e sejam gozados conjuntamente.
5. As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.
6. Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, o trabalhador mantém o direito a gozar esse feriado.
7. Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0:00 horas do 1º dia de descanso semanal.
8. As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição/hora (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da Empresa, caso a prestação de trabalho ultrapasse aquelas duas horas.
9. Na situação prevista no nº 8 da presente Cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10. No regime de escalas de serviço, o primeiro período de trabalho após o descanso semanal não pode iniciar-se antes das 6:00 horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Alteração dos dias de descanso semanal

1. O trabalhador tem direito a gozar obrigatoriamente 8 períodos de descanso semanal na média do cômputo de 8 semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.
2. Sem prejuízo no disposto do número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da Empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na Cláusula 31.^a.
3. Quando por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

Cláusula 31.^a

Compensação do trabalho prestado em dia de descanso

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

Cláusula 32.^a

Prestação de trabalho em dia feriado

1. A prestação de trabalho em dia feriado é considerada trabalho prestado em dia normal, **sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a**.
2. Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, é aplicável o regime previsto nas Cláusulas 31.^a e 62.^a.

Secção III

Férias

Cláusula 33.^a

Princípios Gerais

1. O direito a férias retribuídas adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior 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 34.^a
Duração das Férias

1. O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação, e dos contratos a termo, é de **25** dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.
2. **A duração do período de férias é reduzida no caso de o trabalhador ter faltado injustificadamente no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:**
 - a) **Perda de 1 dia de férias caso incorra em até 8 horas de ausência injustificada;**
 - b) **Perda de 2 dias de férias caso incorra em até 16 horas de ausência injustificada; e**
 - c) **Perda de três dias de férias caso incorra em até 24 horas de ausência injustificada.**
3. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda sexta-feira, com exceção de feriados.
4. 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.
5. O disposto no n.º 2 da presente cláusula produz efeitos nas férias que se vencerem a partir do dia 1 de janeiro do ano subsequente à entrada em vigor do presente AE, com ressalva das férias relativas aos regimes especiais do ano de admissão e outros legal ou convencionalmente previstos.

Cláusula 34.^a-A
Férias seguidas ou interpoladas

1. O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e a Empresa, desde que sejam gozados, no mínimo 12 dias úteis consecutivos, salvo o disposto no n.º seguinte.

2. Na situação prevista no n.º 3 da cláusula seguinte, quando seja adotado um sistema de distribuição dos períodos de férias mais pretendidos, o período mínimo de férias é de 14 dias úteis consecutivos.
3. Os restantes dias de férias poderão ser gozados em um ou mais períodos, de acordo com os interesses e as necessidades dos trabalhadores e a conveniência do serviço.

Cláusula 35.ª
Marcação de férias

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a Empresa.
2. Os trabalhadores devem comunicar à Empresa os períodos de férias pretendidos com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao respetivo início, salvo no que diz respeito ao período mínimo de férias a goza consecutivamente, cujas regras constam dos n.ºs seguintes.
3. Sempre que não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe concedida a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da Empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão com a antecedência mínima de um mês, caso as soluções apresentadas não afetem o normal funcionamento da empresa.
4. A Empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 01 de maio e 31 de outubro.
5. Quando o número de trabalhadores pertencentes a um Centro de Trabalho o justifique a Empresa poderá adotar um sistema que permita a distribuição, de forma equitativa e rotativa, dos períodos de férias mais pretendidos por todos os trabalhadores, em obediência ao disposto nas alíneas seguintes:
 - a) No período entre 01 de maio e 31 de outubro de cada ano, o mínimo de 14 dias úteis de férias serão organizados em conformidade com um plano constituído por 9 períodos, não sobrepostos, fixos e iguais para todos os Centros de Trabalho;
 - b) Cada trabalhador tem o direito a gozar férias num daqueles períodos;
 - c) Os trabalhadores poderão trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam mantendo a mesma posição na rotação de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço e seja previamente obtida autorização da Empresa;
 - d) No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido na alínea a) este retomará no ano seguinte a posição que então lhe couber de acordo com a rotação estabelecida no plano de férias.
6. Os trabalhadores casados entre si, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, têm o direito a gozar as férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a Empresa.
7. A Empresa deverá organizar, até 15 de abril de cada ano, um mapa de férias que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos da lei.
8. O disposto nos números anteriores apenas se aplica ao período mínimo de férias a gozar consecutivamente.
9. Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, a Empresa fixará para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 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 nos n.ºs 1 a 5 da presente Cláusula

Cláusula 36.ª

Data limite do gozo de férias-cumulação de férias

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

Cláusula 37.ª

Efeitos da interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1. A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da Empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar férias no período marcado.
2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo consecutivo de 10 dias úteis de férias, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da Cláusula 53.ª, respetivamente.

Cláusula 38.ª

Feriados

1. São, feriados obrigatórios os seguintes:
 - a) 1 de Janeiro;
 - b) Sexta – Feira Santa;
 - c) Domingo de Páscoa;
 - d) 25 de Abril;
 - e) 1 de Maio;
 - f) Corpo de Deus (Feriado Móvel);
 - g) 10 de Junho;
 - h) 15 de Agosto;
 - i) 5 de Outubro;
 - j) 1 de Novembro;
 - k) 1 de Dezembro;
 - l) 8 de Dezembro;
 - m) 25 de Dezembro.
2. São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:
 - a) Terça-feira de Carnaval;
 - b) Feriados Municipais.
3. Os Feriados Municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao Concelho da respetiva sede.
- 3.4. Atenta a imperatividade do regime legal relativo aos feriados obrigatórios, a indicação dos feriados previstos no número 1 deve adaptar-se em função de eventuais alterações legislativas.

Secção III

Faltas

Cláusula 39.ª

Definição

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

Cláusula 40.ª

Faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias consecutivos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos na lei;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
 - d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro de agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
 - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;
 - g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei;
 - h) As dadas para a prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para associações sindicais na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;
 - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) As motivadas por doação gratuita de sangue, pelo tempo estritamente necessário à dávida e à recuperação do trabalhador;
 - 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 falecimento de familiares ou nascimento de filhos têm imperativamente lugar a partir do dia do falecimento ou do dia do nascimento, inclusive, e não dão direito a qualquer compensação.
4. **As faltas motivadas pelo falecimento de um familiar no estrangeiro, podem iniciar-se, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da trasladação do corpo para território nacional, se for caso**

disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a Empresa da respetiva opção na data do óbito.

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 40.^a-A

Dispensas

1. Os trabalhadores têm direito de ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um período normal de trabalho diário, a gozar em cada quadrimestre, a conceder por acordo entre o trabalhador e a Empresa, considerando a necessidade daquele e a conveniência do serviço.
2. O pedido do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuado com a antecedência mínima de 5 dias úteis.
3. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à Empresa deverá ser feita logo que possível.
4. O desconto da retribuição correspondente às dispensas de serviço previstas no n.º 1 será efetuado no montante do subsídio de férias suplementar, previsto na Cláusula 64.^a-A.

Cláusula 41.^a

Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

1. A ausência, quando previsível será obrigatoriamente comunicada à Empresa, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação feita à Empresa deve ser feita logo que possível.
3. A justificação da ausência e, sendo caso disso, da imprevisibilidade da mesma, devem ser entregues à Empresa no prazo de 5 dias a contar do início da ausência, sem necessidade de interpelação.
4. O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada como falta injustificada.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas justificadas

1. A falta justificada não afeta qualquer, direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam a perda das prestações retributivas que fossem devidas, as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

- b) Na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais;
- c) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio, indemnização ou compensação, designadamente em virtude de contrato de seguro;
- d) Por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à Empresa ou no interesse do trabalhador;
- e) Autorizadas pela Empresa nos termos da Cláusula 40.^a-A e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda da retribuição respetiva.

Cláusula 43.^a
Efeitos das faltas injustificadas

- 1. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será considerado para efeitos de antiguidade do trabalhador.
- 2. A falta injustificada a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou feriado, constitui infração disciplinar grave.
- 3. Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.
- 4. No caso de apresentação de trabalhador, que labore em regime de escalas de serviço, 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 43.^a-A
Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

- 1. A perda de retribuição por motivo de falta 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 44.^a

Licença sem retribuição

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

Capítulo VII Retribuição

Secção I Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 45.^a Retribuição por trabalho normal

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

Cláusula 46.^a Definições

Para efeito deste AE considera-se:

- a) Retribuição mensal (RM) - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo (retribuição base) é o fixado nos Anexos I e II deste AE, de acordo com o índice em que se enquadra, das diuturnidades, do Subsídio de Turno, de Escala ou de Isenção de Horário de Trabalho, conforme o caso, nos termos estabelecidos no presente AE.
- b) Retribuição diária (RD) - O valor determinado segundo a fórmula $RM/30$.
- c) Retribuição diária (RD) - O valor determinado segundo a fórmula $RM/30$.

Cláusula 47.^a Diuturnidades

1. Reportando-se à data de admissão na Empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por cada período de cinco anos de serviço, no máximo de cinco diuturnidades.
2. O valor de cada diuturnidade é de €23,35.
3. É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão.

Cláusula 48.^a Subsídio de refeição

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €6,86 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.
3. Para os trabalhadores que adiram ao cartão de refeição, e desde que se mantenha o regime fiscal vigente à data de publicação do presente AE, o subsídio de alimentação diário será no valor de €7,20.

Cláusula 48.^a-A
Subsídio de Transporte

1. Considerando as dificuldades de deslocação, e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, o trabalhador cujo regime de turnos ou escalas ao qual esteja afeto preveja apresentação ou retirada na sede, entre as 00:00 horas e as 06:30 horas, tem direito a um abono diário no valor de €.
2. O referido abono é devido por cada dia de trabalho efetivo prestado nas condições referidas no número anterior e enquanto perdurar a disponibilidade total do trabalhador para a realização de qualquer turno ou serviço previsto em escala.
3. O trabalhador que, independentemente do motivo, não tenha essa disponibilidade, não preste ou não possa prestar trabalho no período compreendido entre as 00:00 horas e as 06:30 horas, não tem direito ao abono previsto no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 49.^a
Subsídio de Turno

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na Cláusula 16.^a têm direito a um subsídio mensal, que é pago nos moldes seguintes:
 - a) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de três turnos:
 - i. 17 % 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;
 - i. 13,5 % da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo;
 - b) Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos com rotações de dois turnos:
 - i. 9,5% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;
 - ii. 7% da retribuição de base prevista na Tabela Salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo;
2. O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3. Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na Cláusula 51.^a.

Cláusula 50.^a
Subsídio de escala

1. Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de escalas de serviço previsto na correspondente Cláusula deste Acordo, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 17,75 % 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 51.^a
Regime de absorção

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

Cláusula 52.^a
Prémio de assiduidade

1. **À exceção dos técnicos licenciados e bacharéis** os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade diário de €4,41.
2. O prémio de assiduidade previsto no n.º 1 será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.
3. Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de assiduidade é devido proporcionalmente à da retribuição em função do número de horas de trabalho prestado.
4. O presente prémio de assiduidade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, **de natureza semelhante**.
5. Não implicam a perda nem a redução do prémio de assiduidade as faltas ou ausências motivadas pelo:
 - a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;
 - b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas Comissões de Segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;
 - c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

6. Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio anual de assiduidade no valor de €4,41/dia, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respetivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual dependerá dos PNTDs efetivamente prestados:
 - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €;
 - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €.
7. Os trabalhadores que auferiram o prémio de produtividade previsto na presente cláusula não têm direito ao prémio de condução previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 53.ª
Prémio de Condução

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

PC - valor do prémio de condução

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

RD - retribuição diária calculada nos termos convencionais em vigor

i.t. - índice do trabalhador com o limite 187

2. Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da Carreira de Condução-Ferrovia afetos aos serviços de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.
3. O prémio previsto no nº 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação para Maquinistas que conduzam acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da Carreira de Condução-Ferrovia devendo, nestes casos, o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no nº 1, titular responsável da condução.
4. O prémio previsto no nº 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação para Maquinistas que conduzam acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da Carreira de Condução-Ferrovia devendo, nestes casos, o mesmo prémio ser pago ao profissional com quaisquer das categorias referidas no nº 1, titular responsável da condução.
5. Para efeitos de atribuição do prémio previsto no nº 1, considera-se “tempo de efetiva condução” o período de tempo decorrido entre a hora da efetiva partida até à hora da efetiva chegada;
6. Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução:
 - a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;
 - b) Os períodos considerados como tempo de trabalho efetivo nos termos da Cláusula 27.ª

7. O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:
 - a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
 - b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas Comissões de Segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;
 - c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.
8. Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio de condução anual, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respetivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13º mês, cujo valor anual depende dos PNTDs prestados:
 - a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €;
 - b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, o trabalhador tem direito a um prémio anual no valor de €.

Cláusula 54.ª

ABONO PARA FALHAS para os Trabalhadores Pertencentes à Carreira Comercial

Em análise

Cláusula 55ª

Abono para Falhas para os Trabalhadores Pertencentes à Carreira de Trens e Revisão

Em análise

Cláusula 56.ª

Subsídio de Natal

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

Cláusula 57.ª

Retribuição por trabalho noturno

1. A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período previsto na Cláusula 20ª, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE.

Cláusula 58.ª

Retribuição pela situação de prevenção

1. Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de €5,24 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária;
2. Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efetivo terá direito ao abono de €5,24 e será remunerado e/ou compensado de acordo com as disposições deste Acordo que lhe forem imputáveis.

Cláusula 59.ª

Retribuição do trabalho de emergência

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

Cláusula 60.ª

Retribuição do trabalho extraordinário

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

Cláusula 61.ª

Abono por isenção de horário de trabalho

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

Cláusula 62.ª

Reribuição do trabalho em dia de descanso e feriado

1. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal o trabalhador terá direito ao pagamento de um acréscimo de 100% do valor da retribuição diária (RD).
2. No caso do tempo de serviço exceder o período fixado no n.º 4 da Cláusula 31ª, este tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 100%.
3. No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no n.º 2 da Cláusula 31ª, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária (RD), sendo ainda aplicável o disposto no n.º 2 caso o tempo de serviço exceda o período fixado no n.º 4 da Cláusula 31ª.
4. No caso de prestação de trabalho em dia feriado o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária.

Cláusula 63.ª

Abono por afetação de repouso

1. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na Cláusula 26.^a do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição/hora (RH).
2. O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 64.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

Cláusula 64.^a-A

Subsídio de férias suplementar

1. Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar, sempre que tenham direito à majoração prevista no n.º 2 da Cláusula 34.^a, correspondente à retribuição diária de 3 dias, que acresce ao valor previsto na cláusula anterior, e que é processado com o subsídio de natal de cada

Cláusula 65.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1. Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de

funções de motorista, terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.

2. A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos ligeiros é de €2,44.

Secção II Deslocações

Cláusula 67.ª

Abono por itinerância do pessoal móvel

1. Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material motor e/ou rebocado em trânsito, têm direito a um abono de €6,86 por cada dia em que ocorra esse exercício.
2. Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem o repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo consoante a duração da deslocação, calculada do seguinte modo:
 - a) Deslocações que impliquem um único repouso fora da sede:
 - i. A 50% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis e inferior a catorze horas;
 - ii. A 60% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a catorze horas;
 - iii. Se a deslocação implicar dormida e a Empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, 50% da ajuda de custo diária.
 - b) Deslocações que impliquem mais do que um repouso fora da sede, por cada dia de deslocação:
 - i. Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13:00e as 14:00 horas, 25% da ajuda de custo diária;
 - ii. Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20:00 e as 21:00 horas, 25% por cento da ajuda de custo diária;
 - iii. Se a deslocação implicar dormida e a Empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, 50% da ajuda de custo diária;
 - iv. A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 6 horas e inferior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas i) e ii);
 - v. A 50% 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 i) e ii);
 - vi. A 25% 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 i) e ii).
 - vii. A 20% da ajuda de custo diária por cada repouso, até ao limite do quarto repouso consecutivo.
3. 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 €20,54, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto do ponto iii. da alínea b).

4. Nos casos em que haja lugar ao pagamento da ajuda de custo prevista na alínea b. ou da ajuda de custo prevista no n.º 3, não será devido o subsídio de refeição.
5. Para efeitos do disposto na alínea a) do 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.

Valores atualizados em 2009.

Deslocação com repouso 6h-14h: €20,54

Deslocação com repouso 14h-18h: €24,64

Deslocação com repouso > 18h: €27,26

Cláusula 68.ª

Abono por deslocação do pessoal fixo

1. Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no n.º 1 da Cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de €6,86 por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.
2. Quando a deslocação implicar o gozo do repouso fora da sede, o trabalhador tem direito em cada dia abrangido pela deslocação, a uma ajuda de custo diária de nos termos e condições previstas nos números seguintes.
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 13:00 e as 14:00 horas, 25% da ajuda de custo diária;
 - b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20:00 e as 21:00 horas, 25% da ajuda de custo diária;
 - c) Se a deslocação implicar dormida e a Empresa não fornecer local apropriado para o trabalhador pernoitar, 50%
4. Nos casos em que não haja lugar à aplicação do disposto na alínea a. e/ou na alínea b) do n.º anterior, o trabalhador terá direito:
 - a) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 6 horas e inferior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b) do n.º anterior;
 - b) A 50% 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) do n.º anterior.
 - c) A 25% 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) do n.º anterior.
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 €20,54, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação, sem prejuízo do disposto da alínea c) do n.º 3.
6. Nos casos em que haja lugar ao pagamento das ajudas de custo previstas nos n.º.s 3 a 5 da presente Cláusula, não será devido o subsídio de refeição.

Valores atualizados em 2009.

Deslocação com repouso 6h-14h: €20,54

Deslocação com repouso 14h-18h: €24,64

Deslocação com repouso > 18h: €27,26

Cláusula 69.^a

Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

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

Cláusula 70.^a

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

1. As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso ou descanso semanal, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.
2. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem, bem como os períodos de não prestação efetiva de serviço referidos nos n.ºs 10 e 11 da Cláusula 17^a.
3. O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.
4. São igualmente consideradas horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para repouso, na sede ou fora desta, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.
5. Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 9 horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.
6. Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de repouso.
7. Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a Empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.
8. Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (R/H), sem qualquer adicional.

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

Cláusula 71.^a
Deslocações de Técnicos Licenciados e bacharéis

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

Capítulo X
Competência Disciplinar

Cláusula 72.º
Poder disciplinar

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

Cláusula 73.º
Sanções abusivas

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

- a) Ter reclamado legitimadamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;
- e) Ser despedido ou lhe ser 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 74.^a
Princípio Geral

1. O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e/ou psíquicas, permita a manutenção do contrato de trabalho, terá direito à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.
2. A empresa deverá contribuir para a reabilitação do trabalhador colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3. No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deverá exercer o direito previsto no número anterior, informando a Empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.
4. Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do n.º 1 da presente Cláusula, terá direito:
 - a) À retribuição mensal nos termos previsto na cláusula 51.^a, se a inaptidão resultar de acidente de trabalho ou doença profissional;
 - b) À retribuição correspondente à nova categoria e funções exercidas, se a incapacidade não tiver resultado de doença profissional ou de acidente de trabalho.
5. À retribuição correspondente à nova categoria e funções exercidas, se a incapacidade não tiver resultado de doença profissional ou de acidente de trabalho.

Secção X
Trabalhadores Estudantes

Cláusula 75.º
Princípio Geral

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

Capítulo X
Segurança Social

Cláusula 76.^a
Princípio Geral

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

Cláusula 77.^a
Complemento do subsídio de doença

1. A Empresa assegura aos trabalhadores o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma daquele e do complemento seja idêntico à retribuição mensal líquida que seria devida se os trabalhadores estivessem ao serviço, que será pago a partir do primeiro dia de doença.
2. O trabalhador beneficiará de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela Empresa.

Capítulo XI
Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 786.^a
Princípio Geral

1. A Empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos da lei.
2. Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas pela Empresa com essa mesma finalidade.

Capítulo XII
Exercício da atividade sindical

Cláusula 879.^a
Princípio Geral

O exercício da atividade sindical é regulado nos **termos da** lei.

Capítulo XIII
Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 80.^a
Carreiras Profissionais

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

Cláusula 81.^a
Antiguidade

1. 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 82.^a
Concessões de viagem

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem no operador CP é definida em Regulamento Interno.

Cláusula 83.^a
Dupla tripulação de comboios

Durante a vigência do presente AE, a Empresa compromete-se a manter a dupla tributação 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 84.^a
Seguro de Saúde

Os trabalhadores que se encontrem ao serviço da Empresa terão direito a um seguro de saúde, nos termos previstos em regulamento interno.

Cláusula 85.^a
Comissão paritária do Acordo de Empresa

As partes outorgantes deste AE obrigam-se a constituir uma Comissão Paritária o número máximo de cinco elementos com competência para interpretar as disposições deste ACT, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele, nos termos da lei.

Cláusula 86.^a
Caráter globalmente mais favorável do presente AE e revogação do direito anterior

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

Cláusula 87.^a
Regime supletivo

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

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