

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 4 de Setembro de 2003.

Depositado em 11 de Setembro de 2003, a fl. 41 do livro n.º 10, com o n.º 283/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses.

Cláusula 2.^a

Vigência do acordo

1 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2003 e manter-se-á em vigor até 31 de Janeiro de 2004.

3 — O presente acordo substitui todos os anteriores AE e restantes matérias convencionais.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

À matéria da revisão do acordo aplicam-se as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres dos trabalhadores

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- Executar de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional as funções que lhes forem confiadas;
- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho;
- Ter para com os trabalhadores as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 28.^a e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- 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 do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores;
- Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ou em organismos externos à empresa;
- Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho, dentro dos limites legais;

- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar ao Sindicato, sempre que este o solicite, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado pelo Sindicato, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

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 ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria ou grau do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou na dos colegas;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função;
- d) Residência na área do posto de trabalho a prover.

Cláusula 8.^a

Preenchimento de postos de trabalho

São preenchidos de preferência pelos trabalhadores ao serviço na empresa:

- a) Os postos de trabalho a criar;
- b) Os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 9.^a

Período experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é de 180 dias para os trabalhadores da categoria de maquinista.

Cláusula 10.^a

Certificado profissional

A empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores a quem seja conferido o respectivo certificado profissional para maquinista dos Caminhos de Ferro emitido, logo que tal seja exigível, pela entidade oficial competente.

Cláusula 11.^a

Condições de trabalho

No acto da admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, retribuição, horário e local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 12.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores entre a CP e as empresas suas associadas, bem como entre a CP e outras empresas ou entidades ligadas ao sector ferroviário, só é lícita se:

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado com contrato de trabalho sem termo;
- b) O trabalhador der o seu acordo expresso em documento assinado pelo cedente e pelo cessionário donde conste a função a executar, a data do início da cedência e duração desta, certa ou incerta.

CAPÍTULO IV

Formação e carreira profissional

Cláusula 13.^a

Formação

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral dos trabalhadores nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — Essa formação deverá ser:

- a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;
- b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação;

- c) A primeira formação é proporcionada a todos os trabalhadores em começo de carreira, de forma que eles preencham convenientemente os postos de trabalho a que serão afectos.

Cláusula 14.^a

Carreiras profissionais

As carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores constam do regulamento anexo que faz parte integrante do presente acordo de empresa.

CAPÍTULO V

Transferências

Cláusula 15.^a

Conceito

1 — Constitui transferência a mudança do exercício da actividade de uma localidade para outra ou, dentro da mesma localidade, de um órgão autónomo para outro.

2 — Para efeito do número anterior, considera-se:

- a) Localidade — a área administrativa de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa;
- b) Órgão autónomo — órgão directamente dependente do conselho de gerência.

Cláusula 16.^a

Regra geral

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — No preenchimento de vagas declarado abertas a empresa atenderá, sempre que possível, aos pedidos de transferência formulados pelos trabalhadores.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 17.^a

Transferência por extinção de posto de trabalho

1 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optar entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos.

2 — Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Organização da prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia não pode ser inferior a seis horas nem superior a nove horas, quer seja diurno, nocturno ou misto, contando-se por seis horas mesmo que aquele limite não seja atingido.

3 — O período normal de trabalho não pode ultrapassar a média de oito horas diárias, quarenta semanais e de quatrocentas e oitenta horas no período de referência de 12 semanas.

4 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

5 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que se encontram previstas nos 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.

6 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, em que se considerarão apenas as horas de efectiva prestação de trabalho.

7 — A dispensa a que se refere o n.º 5 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo o período de trabalho computado pelo tempo de trabalho efectivamente prestado, num mínimo de seis horas.

8 — Apenas para efeito de determinação da média fixada no n.º 3 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas por oito horas.

9 — Os trabalhadores não podem recusar-se, durante o período normal de trabalho, a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhe seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respectivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

Cláusula 18.^a-A

Adaptabilidade

1 — Em derrogação do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, as escalas de serviço poderão prever períodos normais de trabalho diário de duração superior a nove horas nas seguintes condições:

- a) O somatório dos tempos programados em escala que em cada dia ultrapassam as nove horas não poderá ser superior a um total de uma hora semanal, a utilizar, no máximo, em três dias por semana;
- b) Cada período de tempo programado em escala que em cada dia ultrapassa as nove horas é contabilizado até ao limite previsto na alínea anterior;
- c) Nas situações referidas na presente cláusula o tempo máximo de condução efectiva, em marcha contínua, não pode exceder as seis horas consecutivas em cada p. n. t. d.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos períodos normais de trabalho diário prestados nas situações de apresentação ao serviço ao abrigo dos dispositivos do n.º 2 da cláusula 20.^a-A e n.º 2 da cláusula 20.^a-B.

Cláusula 19.^a

Horários de trabalho

1 — Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

2 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários que lhes corresponderem nesses locais de trabalho, desde que, nesses locais, esteja em vigor um horário para o serviço a executar.

Cláusula 20.^a

Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho do pessoal da carreira de condução-ferrovia/tracção será organizado pela empresa em regime de escalas de serviço.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinada 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 p. n. t. e onde é gozado o repouso, bem como o período para a tomada de refeição, nos termos da cláusula 21.^a

4 — Em cada período de referência de 12 semanas não poderão verificar-se mais de 60 períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver dois períodos normais de trabalho completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos.

5 — 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.

6 — O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da 12.^a semana.

7 — Nos horários de trabalho em regime de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho iniciados depois das 22 horas de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência ou, no caso de se tratar do sábado da 12.^a semana desse período, no cômputo da média do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.

8 — As escalas de serviço deverão ser afixadas, nos termos legais, com uma antecedência mínima de 15 dias de calendário e ser distribuídas pelos trabalhadores com 10 dias de antecedência.

9 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação do conjunto dos descansos semanais.

9.1 — Quando por razões de serviço haja necessidade de alterar o trabalho eventualmente previsto, a respectiva comunicação ao trabalhador pode ser feita no próprio dia, desde que a hora de apresentação, de retirada e o respectivo repouso (na sede ou fora dela) se mantenham.

9.2 — As eventuais alterações pontuais às escalas, aos serviços e aos períodos de trabalho decorrentes da supressão de comboios, incidentes, anomalias de circulação, que não possam ser supridas por recurso às situações de reserva ou às previstas no número seguinte, serão dadas a conhecer aos trabalhadores durante o período de trabalho imediatamente anterior, não devendo ser alterado o repouso na sede, desde que inicialmente previsto.

9.3 — Nos períodos de trabalho sem designação de serviço constante das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores interessados com três dias de antecedência para os primeiros 50% dos trabalhadores afectos àqueles períodos e com vinte e quatro horas de antecedência para as restantes.

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

11 — As escalas de serviço não poderão prever um período normal de trabalho superior a nove horas, salvo o disposto na cláusula 18.^a-A.

12 — Se, na parte final de um período de trabalho, estiverem previstos períodos de reserva e se estiver programado, findo esse período de trabalho, o gozo do repouso na sede, o aproveitamento dos trabalhadores nos referidos períodos de reserva não poderá ter como consequência uma afectação ao serviço superior a duas horas contadas a partir do termo do período de trabalho constante da escala, nem poderá dar lugar ao gozo do repouso fora da sede.

Cláusula 20.^a-A

Apresentações ou retiradas na sede

1 — As escalas de serviço são elaboradas de modo a não prever entradas e saídas na sede entre as 2 e as 5 horas, e de modo que, nas grandes áreas urbanas servidas por redes regulares de transportes públicos, tenham em conta os horários de funcionamento desses transportes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Em excepção ao disposto no número anterior, os trabalhadores poderão ter apresentação e retirada de serviço sem aquelas limitações, desde que:

- a) A empresa pague ao trabalhador um abono de transporte desde a residência do trabalhador até ao local onde este deve iniciar o período normal de trabalho diário ou desde o local onde aquele terminou o período normal de trabalho diário até à sua residência, conforme o caso;
- b) Conste da escala a menção de que se trata de apresentação ou retirada ao abrigo deste número;
- c) O início e o termo do período normal de trabalho ocorram no mesmo local;
- d) Iniciando-se o período normal de trabalho diário entre a 1 hora e 30 minutos e as 5 horas e 30 minutos, o mesmo não pode ter uma duração superior a seis horas.

3 — O abono de transporte referido no número anterior corresponde a uma das seguintes quantias:

- a) Ajuda de custo de € 5,26, acrescida do valor pago pelo trabalhador no transporte em táxi entre a sua residência e o local de apresentação ao serviço ou do local de retirada do serviço para a sua residência, consoante o trabalhador inicie ou termine o seu período de trabalho; ou
- b) Ajuda de custo de € 5,26, acrescida do pagamento dos quilómetros do percurso de ida e regresso entre a residência do trabalhador e o local de apresentação, ao preço/quilómetro aprovado para a função pública para as deslocações efectuadas em viatura própria, no mínimo de 10 km.

Cláusula 20.^a-B

Apresentações ou retiradas em local diferente da sede

1 — Poderão ocorrer apresentações ou retiradas em locais diferentes da sede (depósito, posto ou centro de trabalho a que o trabalhador pertence), desde que as mesmas se verifiquem na área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a sede do trabalhador ou dentro dos limites geográficos do aglomerado populacional a que esta pertence, contando-se a duração do período normal de trabalho diário apenas a partir do momento da apresentação e até ao momento da retirada nesses locais diferentes da sede.

2 — Poderão igualmente ocorrer apresentações e retiradas nos seguintes locais de trabalho diferentes da sede e fora dos limites referidos no número anterior, mas

com os efeitos nele previstos quanto à contagem da duração do período normal de trabalho diário:

a) USGL:

(Rossio) locais de apresentação ou retirada — Algueirão, Queluz-Massamá, Alverca e Vila Franca de Xira;
(Cais Sodré) locais de apresentação ou retirada — Cascais, Oeiras e Carcavelos;

b) UTML:

(Bobadela) locais de apresentação ou retirada — Alcântara, Santa Apolónia, Campolide, Alhandra e Alverca;
(Poceirão) locais de apresentação ou retirada — Praias do Sado e Penalva;
(Contumil) locais de apresentação ou retirada — Gaia e Leixões;

c) UVIR:

(Santa Apolónia) local de apresentação ou retirada — Cacém;

d) USGP:

(São Bento) locais de apresentação ou retirada — Cête e Valongo;
(São Bento) locais de apresentação ou retirada — Espinho, São Romão, Santo Tirso e Ermesinde.

3 — Sendo caso disso, às situações referidas nos números anteriores é aplicável o disposto na cláusula anterior para as apresentações ou retiradas na sede.

4 — Nos casos previstos na presente cláusula não há lugar à aplicação do regime de repouso fora da sede nem ao pagamento das ajudas de custo por repouso fora da sede.

5 — A empresa atribuirá aos trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 um abono por horas de viagem fora do período normal de trabalho diário para o percurso entre a sede e o local da apresentação ou entre o local da retirada e a sede, consoante os casos, em função do tempo despendido pela marcha do comboio nos respectivos percursos.

Cláusula 21.^a

Tomada de refeição

1 — As refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

2 — Nos termos do número anterior, os períodos de trabalho diários conterão um período sem atribuição de serviço para tomada de refeição, com uma duração mínima de quarenta e cinco minutos.

3 — 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, desde que os mesmos períodos não tenham o seu início entre as 8 e as 12 horas ou entre as 15 e as 19 horas, conforme os casos.

4 — Quando por estrita necessidade de serviço (atraso de circulações, acidentes, interrupções de via) não seja possível conceder a pausa para a tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deverá a mesma ser concedida até ao termo do período normal de trabalho.

Cláusula 22.^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 — Para os trabalhadores abrangidos pelo disposto na cláusula 20.^a não isentos de horário de trabalho nos termos da cláusula 23.^a, o repouso mínimo é de catorze horas na sede e de nove horas fora da sede.

4 — No mesmo dia de calendário podem iniciar-se dois períodos normais de trabalho diário, desde que respeitado o repouso mínimo.

5 — Quando não for respeitado o tempo mínimo de repouso previsto no n.º 3, as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 100% sobre a retribuição/hora, salvo quando a redução do repouso resultar de antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150% sobre a retribuição/hora (R/H).

6 — O pagamento de horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com excepção do trabalho nocturno.

7 — Não pode haver repousos consecutivos fora da sede, salvo o disposto no número seguinte e em situações excepcionais a acordar pelas partes.

8 — Por excepção ao número anterior desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a acções de formação ou que nelas intervenham como formadores poderão atingir os quatro repousos consecutivos fora da sede.

Cláusula 23.^a

Isenção do horário de trabalho

Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 24.^a

Tempo de trabalho efectivo

1 — Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega do material e activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço deverão prever um período de quinze minutos para apresentação e um período de quinze minutos para a retirada.

2 — Os tempos de preparação, isolamento/reactivação e resguardo das unidades motoras, quando necessários, serão considerados pela empresa na escala de serviço pelo seu tempo de duração previsto, tendo em conta, designadamente, as operações a executar e as condições das unidades motoras e do local onde o

mesmo se encontra ou onde deverá ser resguardado, bem como o tempo regulamentar exigido para a entrega e a disponibilidade do comboio para circulação.

3 — Os tempos referidos no n.º 2 absorvem os períodos referidos no n.º 1 e contam-se a partir do início efectivo da sua execução.

4 — Os tempos necessários à execução das operações previstas no n.º 2 serão objecto de regulamentação por parte da empresa, precedida de informação ao SMAQ.

Cláusula 25.^a

Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviços previamente definidos para o respectivo período normal de trabalho diário.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 27.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal, tal como ele é definido no presente acordo.

2 — A prestação de trabalho extraordinário só pode deixar de verificar-se nas situações previstas na lei.

3 — O recurso a horas extraordinárias não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho nem superior a dez horas numa semana, salvo situações de carácter excepcional, designadamente anomalias de circulação.

4 — Para efeito do cômputo das horas extraordinárias para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a nove horas diárias, bem como as que no final de cada período de referência das 12 semanas ultrapassem quatrocentas e oitenta horas, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Considera-se igualmente trabalho extraordinário o prestado além dos limites estabelecidos na cláusula 18.^a-A.

Cláusula 28.^a

Trabalho de emergência

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser

organizadas medidas de excepção 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 diário, 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.

6 — A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e será igual à retribuição/hora (RH), acrescida de 100% e de abono por trabalho nocturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

CAPÍTULO VII

Deslocações

Cláusula 29.^a

Conceitos

1 — Para efeito de atribuição do abono por deslocação e da ajuda de custo diária previstos nas cláusulas 30.^a e 31.^a, considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o depósito, posto de tracção ou outro local de trabalho a que o trabalhador pertence.

2 — Para efeito de atribuição de horas de viagem, considera-se sede o depósito, posto de tracção ou outro local de trabalho a que o trabalhador pertence.

Cláusula 30.^a

Abono por deslocação/itinerância

Os trabalhadores que exerçam efectivamente funções de condução, manobra, acompanhamento de comboio e tripulação dupla têm direito ao abono de € 5,26 por cada período normal de trabalho em que ocorra esse exercício.

Cláusula 30.^a-A

Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço e no exercício de funções diferentes das previstas na cláusula anterior terão direito a um abono diário por deslocação cujo montante varia

em função da duração da deslocação e da circunstância de a mesma implicar ou não o gozo do repouso fora da sede.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo do repouso fora da sede darão direito ao abono de € 5,26 se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo do repouso fora da sede darão direito ao abono € 5,26, por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede.

5 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 31.^a

6 — As deslocações nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 31.^a

Cláusula 31.^a

Ajuda de custo por repouso fora da sede

1 — Quando, por força do exercício das suas funções, os trabalhadores referidos nas cláusulas 30.^a e 30.^a-A gozem o repouso fora da sede, têm ainda direito a:

- a) € 17,12 por cada período de repouso fora da sede superior a seis horas e não superior a doze horas;
- b) € 19,93 por cada período de repouso fora da sede superior a doze horas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não conferem direito ao abono previsto no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável nos casos previstos na cláusula 20.^a-B.

Cláusula 32.^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 30.^a e 31.^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 nelas permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

Cláusula 33.^a

Deslocações ocasionais

1 — Serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal da carreira de condução-ferrovia/tracção não decorrentes do exercício normal da função, mas ao serviço da empresa.

2 — Entende-se por exercício normal da função o desempenho das atribuições contidas no Regulamento de Carreiras da Condução-Ferrovia/Tracção.

3 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária de valor correspondente ao fixado para a função pública.

4 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

- a) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e as 14 horas — 25%;
- b) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e as 21 horas — 25%;
- c) Desde que a deslocação implique dormida — 50%.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

- a) A 25% da ajuda de custo diária se o período de deslocação for igual a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 4 da presente cláusula;
- b) A 50% da ajuda de custo diária se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 4 da presente cláusula.

6 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 4, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

7 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75% do montante fixado no n.º 3 por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período da deslocação.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono de ajuda de custo diária.

9 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 30.^a, 30.^a-A e 31.^a

Cláusula 34.^a

Abono por transporte

Sem prejuízo dos casos especiais previstos nas cláusulas 20.^a-A e 20.^a-B, o trabalhador tem direito ao reem-

bolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa, de acordo com o determinado por esta.

Cláusula 35.^a

Atribuição de horas de viagem

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou vai iniciar-se, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

2 — 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. Do mesmo modo, é considerado 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.

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

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

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 deslocar-se a pé, deverá atribuir-se-lhe a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — As horas de viagem serão pagas com o valor da retribuição/hora (R/H) sem qualquer adicional, salvo se se prolongarem para o dia de descanso semanal, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 46.^a, aplicando-se, então, o regime do n.º 8 da mesma cláusula.

7 — O preceituado nos números anteriores é aplicável nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 20.^a-B.

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a que consta do anexo I do presente acordo de empresa.

Cláusula 37.^a

Definições

Para efeitos 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, cujo valor mínimo é o fixado no anexo I deste AE, de acordo com o grau de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades, do valor do subsídio de agente único e do valor do subsídio de escala ou de isenção de horário de trabalho, nos termos do estabelecido nas respectivas cláusulas deste acordo;
- b) «Retribuição diária» (R/D) o valor determinado segundo a fórmula $RM/30$;
- c) «Retribuição/hora» (R/H) o valor determinado segundo a fórmula $(RM \times 12) : (52 \times HS)$.

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de € 20,71.

3 — O direito a 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 de admissão.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de € 5,75 desde que a prestação efectiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

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

Cláusula 40.^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 especial por trabalho nocturno.

2 — O subsídio de escala integra a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Agente único

A laboração em regime de agente único nos termos do 14.º aditamento (Novembro de 2002) à IG n.º 7 e em regime de agente único no comboio nas marchas em vazio confere o direito a um abono de 4% da respectiva retribuição indiciária (ou de base) aos trabalhadores das seguintes categorias profissionais:

- a) Maquinista;
- b) Maquinista técnico;
- c) Inspector de tracção;
- d) Inspector-chefe de tracção.

Cláusula 42.^a

Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{2,5 \times Km + mc}{2080} \times RH + \frac{RD \times it}{700}$$

em que:

- PC* — valor do prémio de condução;
Km — quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro superior);
mc — minutos totais de efectiva condução;
RH — retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor;
RD — retribuição diária calculada nos termos convencionais em vigor;
it — índice do trabalhador, com o limite de 174, até 31 de Julho de 2003, passando ao índice 180 a partir de 1 de Agosto de 2003.

2 — Os trabalhadores quando em situação de ausência justificada de duração igual ou inferior a metade do PNTD previsto terão direito à atribuição do prémio nos termos do disposto no n.º 1, considerando-se 50% da parte fixa da fórmula do prémio $RD \times IT/700$.

3 — Para efeitos de atribuição do prémio referido nos números anteriores aos trabalhadores das categorias da carreira de condução-ferrovia afectos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efectivo de manobras corresponde a 0,25 km.

4 — Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no n.º 1 aos inspectores de tracção e chefes de depósito que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

5 — Para efeitos de atribuição do prémio previsto no n.º 1, considera-se «tempo de efectiva condução» o período de tempo decorrido entre a hora da efectiva partida até à hora da efectiva chegada.

6 — Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução:

- a) O intervalo entre a chegada efectiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações

suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;

- b) Os períodos considerados como de tempo de trabalho efectivo nos termos da cláusula 24.^a

7 — O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

- a) Exercício de actividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;
b) 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, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente a 66 prémios, de valor unitário de € 6,96;
b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários completos auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 43.^a

Situações temporárias

1 — Sempre que um trabalhador for encarregado temporariamente de prestar serviços a que corresponde um tratamento mais favorável, terá, durante o tempo em que essa situação se verifique, direito a esse tratamento.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar da designação prévia, oral ou escrita, da respectiva hierarquia. No caso de a designação ser feita oralmente, deverá a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 44.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal, até 10 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal a que tiverem direito.

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

3 — Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 45.^a

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial apenas será considerada a que se traduzir num trata-

mento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 46.^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, com início às 0 horas, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal de quarenta e oito 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 doze horas na sua totalidade.

3 — As escalas de serviço serão organizadas de modo que em cada período de oito semanas os descansos coincidam, pelo menos, uma vez com o sábado e o domingo.

4 — As escalas de serviço poderão também ser organizadas de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão 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, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas do 1.º 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 aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

9 — Na situação prevista no n.º 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 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 5 horas do dia seguinte.

Cláusula 47.^a

Alteração da data de descanso semanal

1 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos 12 dias de descanso semanal no cômputo das 12 semanas, os quais são insusceptíveis de compensação ou substituição por qualquer abono.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 48.^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 48.^a

Compensação de 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 dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal.

2 — Além do disposto no número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária (RD).

3 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH), acrescido de 100%.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados, sendo ainda aplicável o n.º 3 da presente cláusula.

6 — Para efeito do cômputo de trabalho prestado em dias de descanso semanal, considera-se como período de trabalho o período correspondente a oito horas.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 49.^a

Feriados

A) São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;

Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

B) São para todos os efeitos considerados também feriados obrigatórios a Terça-feira de Carnaval e os feriados municipais.

C) Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho do seu local de trabalho.

Cláusula 50.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios ficarão sujeitos ao regime previsto na cláusula 48.^a

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar férias nos termos da lei, com as adaptações constantes deste AE.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo 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.

4 — O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeito de antiguidade.

5 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 52.^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 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

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

3 — O período de férias deve ser gozado seguidamente, podendo ser repartido em um ou mais períodos, desde que garantido o gozo de um mínimo de 15 dias úteis seguidos.

Cláusula 53.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 15 dias úteis.

2 — Os restantes dias de férias poderão ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e das conveniências de serviço.

Cláusula 54.^a

Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

2 — No caso de a época escolhida pelo trabalhador não ter o acordo da empresa, é dada ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa. Desta escolha deve ser dado conhecimento ao interessado com uma antecedência nunca inferior a 30 dias, por referência ao 1.º dia da época aceite.

3 — A empresa, quando o número de trabalhadores de um centro de trabalho o justifique, poderá, em alternativa ao disposto no número anterior, adoptar um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa em obediência ao disposto nas alíneas seguintes:

- a) No período entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano, o mínimo de 15 dias úteis de férias serão organizados em conformidade com um plano constituído por oito períodos fixos iguais para todos os centros de trabalho;
- b) Cada trabalhador tem o direito de gozar férias em um daqueles períodos;
- c) O início do período de férias seguir-se-á aos dias de descanso e sempre que possível e a solicitação do trabalhador poderá coincidir com a 1.^a ou com a 2.^a quinzena de cada mês;
- d) 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) 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.

4 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente.

6 — A empresa deverá organizar até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos da lei.

7 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos dias de férias no mínimo de 15 a gozar seguidamente.

8 — Os restantes dias de férias, para além dos 15 obrigatórios, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

9 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 55.^a («Cumulação de férias»), 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 e 4 da presente cláusula.

Cláusula 55.^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 de dois anos nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de Abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

Cláusula 56.^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 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 úteis de férias.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente, nos termos da lei, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal conforme o disposto no n.º 1 da cláusula 52.^a

2 — Os trabalhadores receberão antes do início do período obrigatório de 15 dias úteis de férias um subsídio não inferior à retribuição mensal (RM) a que têm direito à data do mesmo.

3 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo para ser gozado seguidamente.

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas, nos casos previstos na lei e neste acordo.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa 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 ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 58.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador inferior ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos diários em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — A contagem dos tempos a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é iniciada e terminada em cada ano civil.

Cláusula 59.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos do regime jurídico de protecção à maternidade e paternidade;
- b) Doença estranha ao serviço;
- c) Incapacidade de trabalho temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional cuja reparação seja da responsabilidade da empresa;
- d) Consulta ou tratamento nos serviços médico-sociais que não envolva baixa;
- e) Falecimento de familiares, considerando-se:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras e padrasto ou madrasta do trabalhador;

Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos e cunhados do trabalhador, avós, bisavós, trisavós do trabalhador ou do cônjuge, netos, bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, filhos dos enteados do trabalhador e pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- f) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal intercorrentes;
- g) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, nos termos da lei;
- h) Prática de actos necessários ao exercício de actividade para organismos oficiais e instituições de segurança social;
- i) Prática de actos inadiáveis e necessários ao exercício de actividades para associações sindicais e ou na qualidade de delegado sindical;

- j) Comparência em tribunais, polícias ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- k) Prestação de provas de exame nos termos da lei dos trabalhadores-estudantes;
- l) Doação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador;
- m) Exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário dentro dos limites do respectivo regime jurídico.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar a partir do dia do falecimento, do dia seguinte ou do dia do funeral, do dia do nascimento ou do dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer compensação.

3 — As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos das circulações ferroviárias usualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho consideram-se justificadas pela empresa.

4 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho por trimestre sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

Cláusula 60.^a

Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de cinco dias; quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

3 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais como dirigente ou delegado sindical ou na comissão de trabalhadores para além dos respectivos créditos legais;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;
- e) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, a qual será descontada para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de falta.

3 — No caso em que as faltas determinam perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Falte injustificadamente três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Falte injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo dos limites previstos na lei, a empresa regulamentará internamente o regime de atribuição das licenças previstas no número anterior.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Durante o período da licença sem retribuição, cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO X

Processo disciplinar

Cláusula 64.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar é exercido nos termos da lei e do disposto no presente AE.

2 — Iniciado o processo disciplinar, a empresa remeterá ao SMAQ cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador.

3 — O sindicato poderá consultar o processo disciplinar através de representante devidamente credenciado e autorizado, por escrito, pelo trabalhador.

Cláusula 65.^a

Instrução do processo disciplinar

1 — Quando for arrolado no processo disciplinar um número de testemunhas não superior a cinco, deverá o instrutor do processo proceder à sua inquirição no depósito de tracção a que estejam afectas, desde que as testemunhas sejam da carreira de condução-ferrovia, o referido depósito de tracção se situe fora dos limites administrativos das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto e pertençam todas ao mesmo depósito.

2 — Ainda que não integradas na carreira de condução-ferrovia, poderão ser ouvidas, sempre que possível, as testemunhas que pertençam a um centro de trabalho situado na área do depósito de tracção onde a inquirição, nos termos do número anterior, tenha lugar.

3 — Para o cumprimento do disposto nos números anteriores, o instrutor deverá notificar o arguido das datas alternativas — dias e horas disponíveis — em que a inquirição poderá realizar-se, para que este indique, por escrito, em prazo não inferior a cinco dias úteis, o dia e a hora em que a mesma poderá ter lugar.

4 — Se o número de testemunhas for superior a cinco, se as mesmas pertencerem a carreiras profissionais diferentes e se pertencerem a depósitos de tracção situados nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto ou se não forem trabalhadores da empresa, o trabalhador arguido será notificado com antecedência, em regra não inferior a cinco dias úteis, do local, bem como de duas datas e horas alternativas em que deverá apresentar as testemunhas para serem ouvidas.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 66.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Os trabalhadores inaptos para o exercício das suas funções normais e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e ou psíquicas, permita a prestação de serviços à empresa mantêm, nos termos fixados nos números seguintes, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar.

2 — O direito ao trabalho efectiva-se através de:

- a) Garantia de emprego;
- b) Direito à reabilitação profissional.

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

- a) No dever de colaborar activamente na reabilitação profissional;
- b) Na obrigação de aceitar novas funções e ou novos postos de trabalho adequados às suas condições físicas e ou psíquicas.

4 — Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais poderão ter preferência na ocupação de postos de trabalho declarados vagos, da mesma ou de outras categorias, adequadas às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respectivas funções, próximo do local onde prestavam a sua actividade ou próximo das suas residências.

Cláusula 67.^a

Trabalhadores-estudantes

Numa perspectiva de formação integral, a empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes as facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da lei e do presente acordo.

Cláusula 68.^a

Condições especiais quanto a faltas

1 — Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentemente.

2 — Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentemente, até ao máximo de 10 dias úteis por cada ano civil.

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa serão garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedida pela segurança social, de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago a partir do 1.º dia de doença, inclusive.

3 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 70.^a

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 71.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

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

Cláusula 72.^a

Pensão por morte

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber a pensão por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais de um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantidos:

a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja:

Viúva, se tiver casado antes do acidente;
Viúvo, se tiver casado antes do acidente e estiver afectado de doença física ou mental que lhe reduza sensivelmente a capacidade de trabalho ou se for de idade superior a 65 anos na data da morte da mulher, enquanto se mantiver no estado de viuvez;
Cônjuge divorciado ou judicialmente separado na data do acidente com direito a alimentos;

Filho — incluindo nascituros, nas condições da lei civil — até perfazer 18 anos, ou 21 e 24 anos enquanto frequentar com aproveitamento, respectivamente, o ensino secundário ou curso equiparado ou o ensino superior, e o afectado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho;

b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja ascendente e quaisquer parentes sucessíveis até aos 18 anos, ou 21 e 24 anos enquanto frequentar com aproveitamento, respectivamente, o ensino secundário ou curso equiparado ou o ensino superior, e os afectados de doença física ou mental que os incapacite para o trabalho, desde que a vítima contribuisse, com carácter de regularidade, para a sua alimentação.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

Cláusula 73.^a

Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos, tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Instalações de repouso

Cláusula 74.^a

Instalações de repouso/dormitórios

1 — A empresa colocará à disposição dos trabalhadores da carreira de condução-ferroviária instalações onde estes possam repousar quando se encontrem na situação de repouso fora da sede.

2 — Para os efeitos do n.º 1, a empresa poderá recorrer a unidades hoteleiras.

3 — As instalações referidas no n.º 1 poderão ser utilizadas pelos trabalhadores com repouso na sede desde que esses mesmos trabalhadores iniciem e ou terminem o seu período normal de trabalho diário (PNTD) entre as 23 e as 7 horas e ou com repouso inferiores a dez horas.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 75.^a

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

A empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e saúde dos trabalhadores nos termos da lei.

Cláusula 76.^a

Inquérito obrigatório

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte do trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e do sindicato representativo da categoria profissional a que pertencia o trabalhador em causa.

2 — Os resultados deste inquérito serão dados a conhecer aos trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — A comissão paritária, com sede em Lisboa, é constituída por três representantes do sindicato e por igual número de representantes da empresa.

2 — Será atribuição da comissão paritária o acompanhamento da aplicação do clausulado do presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes.

CAPÍTULO XVI

Exercício da actividade sindical

Cláusula 78.^a

Princípio geral

O exercício da actividade sindical é regulado nos termos da lei e das cláusulas seguintes.

Cláusula 79.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho até ao máximo de quinze horas por ano, nos termos da lei.

2 — Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectua-la.

Cláusula 80.^a

Princípios gerais

Os dirigentes sindicais têm para o exercício da sua actividade os direitos consagrados na lei, sem prejuízo de outras facilidades eventualmente concedidas pela empresa para esse efeito.

Cláusula 81.^a

Faltas

1 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo o de retribuição, como tempo efectivo de serviço, dispondo no entanto os delegados sindicais para o exercício das suas funções do crédito de cinco horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil, de acordo com as conveniências da sua actividade, sem prejuízo de eventuais facilidades que a empresa entenda conceder para o mesmo efeito.

2 — O sindicato deverá comunicar à empresa com a antecedência mínima de um dia a data e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas setenta e duas horas imediatas ao 1.º dia em que os delegados faltarem, devendo, no entanto, estes diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais transitórias

Cláusula 82.^a

Concessões de viagem

As concessões de viagem a atribuir aos trabalhadores serão definidas em regulamento.

Cláusula 83.^a

Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data do acesso a essa categoria. Em igualdade de circunstâncias, será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- Com mais tempo de serviço na carreira;
- Com mais tempo de serviço na empresa;
- Com mais idade.

Cláusula 84.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa e revogação do direito anterior

1 — No âmbito da reestruturação da CP, E. P., e do sector ferroviário, e reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade da empresa, consideram estes que o presente AE é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre o sindicato outorgante e a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — Ficam, conseqüentemente, revogados todos os acordos e protocolos da empresa.

Lisboa, 6 de Agosto de 2003.

Pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

António Victor Marques Archer de Carvalho.
Carlos Eurico de Aguiar Teixeira de Sousa.
António Manuel Touroiro Mineiro.
José Luís de Almeida André.

Pelo SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

António Augusto Medeiros.
António Augusto Ferreira da Cruz.
José Ilídio Gomes Pinto.
João António Mendes Martins Miguel.
José Manuel Pena Beja.
Rui Manuel Marrão Martins.
José Manuel Neves de Carvalho.

ANEXO I

Tabela indicatória			Valores monetários — 2002 (euros)		
338			1 596,04		
311	320	329	1 468,54	1 511,04	1 553,54
286	294	302	1 350,49	1 388,27	1 426,04
264	271	278	1 246,61	1 279,66	1 312,72
243	250	257	1 147,45	1 180,50	1 213,55
222	229	236	1 048,28	1 081,34	1 114,39
201	208	215	949,12	982,18	1 015,23
180	187	194	849,96	883,01	916,07
164	169	174	774,41	798,02	821,63
150	154	159	708,30	727,19	750,80
138	142	146	651,64	670,52	689,41
129	132	135	609,14	623,30	637,47
120	123	126	566,64	580,81	594,97

Tabela indicatória			Valores monetários — 2002 (euros)		
113	115	117	533,59	543,03	552,47
107	109	111	505,25	514,70	524,14
100	103	105	472,20	486,37	495,81
91	92	94	429,70	434,42	443,87

Regulamento de carreiras CP/SMAQ — 2003

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I — Âmbito de aplicação

1 — O presente regulamento aplica-se à carreira de condução-ferrovia/tracção.

II — Conceitos fundamentais

2 — «Categoria profissional» é a denominação profissional de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias, consagrada no presente regulamento.

3 — «Carreira profissional» é o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente regulamento.

4 — «Promoção» é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre aumento de retribuição, diferentes competências e ou diferente responsabilidade.

5 — «Mudança de categoria» é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre diferentes competências e ou diferente responsabilidade.

6 — «Mudança de carreira» é a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente à mesma carreira, efectivada por promoção ou por mudança de categoria.

7 — «Mudança de grau» é o acesso a um grau de retribuição mais elevado da mesma categoria profissional.

III — Informação profissional

8 — A prestação da informação sobre o desempenho profissional (adiante designada, simplesmente, por informação) é da responsabilidade da hierarquia dos órgãos responsáveis pela gestão do pessoal da carreira de condução.

9 — A informação deve ser prestada sempre que necessário, nomeadamente para os efeitos de mudanças de grau de retribuição ou de promoções, e será traduzida em *Positiva* ou *Negativa*.

10 — A informação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador.

11 — A informação deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respectiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

12 — Nos caso de informação profissional para os efeitos de mudança de grau de retribuição, o trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da informação prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de 60 dias.

IV — Normas genéricas para mudança de grau de retribuição

13 — A mudança de grau de retribuição apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

14 — Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição salarial definidos no presente regulamento.

15 — O tempo mínimo de permanência em cada grau não pode ser inferior a dois anos.

16 — Nos casos de obtenção de informação negativa para o efeito de mudança de grau de retribuição, a informação deve ser repetida após um ano, não podendo haver mudança de grau sem a obtenção de informação positiva.

17 — As mudanças de grau de retribuição processam-se mediante a obtenção de informação positiva e o cumprimento do tempo mínimo de permanência previsto em cada grau, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes, sem prejuízo do estipulado no ponto anterior:

a) Categorias com dois graus de retribuição:

Tempo mínimo de permanência no 1.º grau — dois anos;

b) Categorias com quatro graus de retribuição:

Tempo mínimo de permanência no 1.º grau — dois anos;

Tempo mínimo de permanência no 2.º grau — três anos;

Tempo mínimo de permanência no 3.º grau — quatro anos;

c) Categorias com seis graus de retribuição:

Tempo mínimo de permanência nos 1.º, 2.º e 3.º graus — dois anos;

Tempo mínimo de permanência no 4.º grau — três anos;

Tempo mínimo de permanência no 5.º grau — cinco anos.

V — Norma genérica para provimento de vagas

18 — O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

19 — No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

VI — Estrutura e acessos

20 — A estrutura da carreira e categorias encontra-se representada no anexo II.

21 — O acesso à categoria de inspector de tracção faz-se por concurso. O acesso à categoria de inspector-chefe de tracção faz-se por nomeação através da

designação pela empresa do trabalhador que, de entre os candidatos, reúna os requisitos e as condições definidos para o preenchimento da vaga.

22 — O acesso a maquinista técnico verifica-se mediante a obtenção de informação positiva e o cumprimento de dois anos de permanência no último grau de maquinista.

VII — Disposições finais

23 — Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

24 — As disposições do presente regulamento relativas ao provimento de vagas não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

25 — Os tempos de permanência em cada grau da grelha indiciária decorrentes da aplicação do presente regulamento de carreiras estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

26 — A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de informação às organizações representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

CAPÍTULO II

Carreira de condução

Categorias:

Maquinista;

Maquinista técnico;

Inspector de tracção;

Inspector-chefe de tracção.

Definição de funções

Maquinista. — Assegurar a preparação e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos regulamentares em vigor, na realização de marchas e manobras de comboios, nomeadamente:

Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, protecção e segurança do comboio e da carga ou ao conforto e à segurança dos passageiros;

Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

Receber e transmitir a informação e a documentação necessárias à segurança da circulação e à qualidade do serviço, da marcha e da composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito, de acordo com os normativos em vigor;

Receber e transmitir informações aos clientes, nomeadamente referentes à segurança da circulação e à qualidade do serviço, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

Proceder ao resguardo, ao estacionamento, à movimentação, à formação/deformação de comboios, à entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e à segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e de salubridade o permitirem;

Exercer as funções de chefe de comboio no que respeita à segurança e à marcha do comboio, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

Assegurar as operações de verificação e de desempenho dos veículos ferroviários, nas condições definidas pelos regulamentos e manuais técnicos em vigor;

Acompanhar e instruir o pessoal de condução em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, de acordo com os princípios definidos.

Maquinista técnico:

Exercer as funções de maquinista;

Assegurar actividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tracção ou parques de material circulante e colaborar em actividades de formação em matérias da sua competência profissional.

Inspector de tracção. — Assegurar a orientação e supervisão da actividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, e acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras, nomeadamente:

Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal circulante;

Orientar e supervisionar a actividade das tripulações dos comboios em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares da segurança das circulações por parte do pessoal de condução;

Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das actividades de gestão da rotação e da manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

Realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros em matérias da sua competência profissional;

Assegurar actividades técnicas ou de gestão de operações no âmbito da sua competência profissional em órgãos de gestão de material, de pessoal circulante e de comando de operações;

Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e proceder, quando necessário, à sua recepção;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Efectuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios em situações de formação, acompanhamento ou dupla tripulação, bem como nas situações definidas para os efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e ou certificação.

Inspector-chefe de tracção:

Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;

Realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros em matérias da sua competência profissional;

Colaborar em actividades de estudo técnico, de assessoria ou de programação e controlo de serviços, actividades ou programas de transporte em órgãos técnicos ou de gestão;

Proceder à realização de relatórios e à produção de indicadores de gestão no âmbito da sua actividade;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspectores de tracção, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e ou à certificação.

CAPÍTULO III

Disposições finais

I — Integração no RC — 2003

1 — Na data da entrada em vigor do presente regulamento deixam de vigorar os índices de vencimento previstos no AE/94, passando a vigorar a grelha indicária constante do anexo I.

2 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento serão integrados na nova grelha do RC/SMAQ — 2003 no índice imediatamente superior àquele que possuem na grelha do AE/94 na data da entrada em vigor do presente regulamento.

3 — Os trabalhadores cuja integração na nova grelha salarial seja para um índice inferior àquele a que seriam promovidos nos termos do RC/SMAQ em vigor são transitóriamente integrados no índice a que teriam acesso caso fossem promovidos nos termos das regras de progressão do referido RC.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo estipulado no ponto anterior, cumprido o tempo de permanência previsto no índice em que se encontravam na data da entrada em vigor do presente regulamento, transitam automaticamente para o índice imediatamente superior da grelha RC/SMAQ — 2003.

5 — Exceptuam-se da aplicação do estipulado no n.º 3 todos os trabalhadores que no último processo de avaliação obtiveram avaliação negativa, cuja integração se processa de acordo com o estipulado no n.º 2 deste capítulo.

6 — Os trabalhadores abrangidos pelo estipulado no n.º 5 integram o índice imediatamente superior mediante a obtenção de avaliação positiva passados seis

meses sobre a última avaliação. Caso obtenham avaliação negativa, sujeitam-se ao estipulado no capítulo I, n.º 16.

7 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 150 e 153 mantêm-se transitoriamente nesses índices até serem considerados aptos para o exercício das funções em que serão integrados, na base da respectiva categoria.

8 — Com a integração definitiva dos trabalhadores na nova grelha salarial, a primeira mudança de grau sujeita-se aos tempos de permanência previstos no n.º 17 do capítulo I, sem prejuízo do disposto nas disposições transitórias do presente capítulo.

II — Disposições transitórias

9 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nos referidos índices seja superior a quatro anos integram os índices 180, 222 e 264, respectivamente, em 1 de Fevereiro de 2002, exclusivamente para os efeitos de contagem do tempo de permanência para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

10 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nos referidos índices seja superior a três anos e inferior a quatro anos integram os índices 180, 222 e 264, respectivamente, em 1 de Fevereiro de 2003.

11 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nos referidos índices seja inferior a três anos integram os índices 180, 222 e 264, respectivamente, passados três anos sobre a data do acesso ao índice em se encontram na data de entrada em vigor do presente regulamento.

12 — Para os trabalhadores situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nesses índices na data da entrada em vigor do presente regulamento seja superior a dois anos e inferior a quatro anos, a data de acesso aos índices 180, 222 e 264, respectivamente, é reportada a 1 de Fevereiro de 2002, exclusivamente para o efeito da contagem do tempo para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

13 — Para os trabalhadores situados no índice 170 cujo tempo de permanência nesse índice na data da entrada em vigor do presente regulamento seja inferior a dois anos, a data de acesso ao índice 180 é reportada a 1 de Fevereiro de 2004, exclusivamente para o efeito da contagem do tempo para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

14 — Para os trabalhadores situados nos índices 203 e 244, a data de acesso aos índices 215 e 257 é reportada a 1 de Fevereiro de 2003, exclusivamente para o efeito da contagem do tempo para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

III — Entrada em vigor

15 — O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de Fevereiro de 2003.

Estrutura indiciária das categorias do RC/SMAQ — 2003

Carreira de condução						
Maquinista	159	164				
Maquinista técnico . . .	169	174	180	187		
Inspector de tracção . . .	194	201	208	215	222	229
Inspector-chefe de tracção	236	243	250	257	264	271

Entrado em 1 de Setembro de 2003.

Depositado em 9 de Setembro de 2003, a fl. 40 do livro n.º 10, com o n.º 280/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.