

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 22/6/2022

janeiro de 2020, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021 e o acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante - SFRCI e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020.

7- Com a entrada em vigor do presente AE, e relativamente às organizações sindicais dele outorgantes, são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente acordo de empresa.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresa

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa (adiante AE), aplica-se a todo o território nacional e obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1541 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), com exceção das disposições referidas no número 4 da presente cláusula.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente AE vigora pelo prazo de 60 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.

4- É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2022:

a) Às seguintes cláusulas de expressão pecuniária:

i) Cláusula 21.<sup>a</sup> - Isenção de horário de trabalho;

ii) Cláusula 54.<sup>a</sup> - Diuturnidades, com exceção dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa que à data de entrada em vigor têm seis diuturnidades;

iii) Cláusula 74.<sup>a</sup> - Retribuição e subsídio de férias;

iv) Cláusula 60.<sup>a</sup> - Prémios de produtividade;

v) Cláusula 56.<sup>a</sup> - Abono de transporte/disponibilidade;

vi) Cláusula 68.<sup>a</sup> - Retribuição por prevenção.

b) À tabela indiciária e respetivos valores monetários em anexo I.

5- As demais cláusulas retributivas entrarão em vigor no mês seguinte ao dia da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Com a entrada em vigor do presente AE, e relativamente às organizações sindicais dele outorgantes, são revogados o acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Descontos das quotas sindicais

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

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Promover e/ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;

h) Prevenir e combater todas as formas de assédio no trabalho, nomeadamente reportando superiormente as situações de que tiverem conhecimento;

i) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;

j) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de quem tome conhecimento no exercício das suas funções;

k) Agir, nas relações interpessoais e com a empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma;

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

l) Ter para com os restantes trabalhadores a urbanidade e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

m) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da empresa.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Deveres da empresa

A empresa deve, nomeadamente:

a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;

c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 25.<sup>a</sup>, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;

e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação, resultantes da carreira profissional dos trabalhadores;

f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos previstos na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ainda que em instituições ou organismos externos à empresa;

g) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;

h) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

i) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;

j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;

k) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores o exercício normal dos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos previstos no presente AE;

l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;

m) Prestar às associações sindicais outorgantes, sempre que estas o solicitem, os esclarecimentos referentes às rela-

ções de trabalho na empresa;

n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação; e

o) Prestar apoio médico e jurídico ao trabalhador arguido ou ofendido em processo criminal por factos decorrentes do exercício da sua atividade profissional e, no primeiro caso, na medida em que os mesmos não lhe sejam indiciariamente imputáveis.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;

b) Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior;

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos restantes trabalhadores;

d) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;

e) Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos, contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Violar o dever de ocupação efetiva do trabalhador, deixando de lhe atribuir funções de forma injustificada;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utensílios ou a utilizar adquirir serviços prestados pelo empregador ou por entidade por ele indicada;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da sua antiguidade; e

i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AE.

## CAPÍTULO III

### Admissões

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Condições gerais de admissão

1- São condições gerais mínimas de admissão:

a) Habilitações académicas: 12.º ano;

b) Habilitações profissionais: compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho;

c) Certificação profissional quando exigida legalmente ou

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

pela empresa.

2- É condição preferencial de admissão ter residência na sede do posto de trabalho a prover.

3- No âmbito dos processos de seleção são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a escolha dos candidatos basear-se no respetivo mérito, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

4- Sempre que abrirem vagas externas deve ser dado conhecimento às associações sindicais outorgantes, aquando da sua publicação.

## Cláusula 8.ª

### Período experimental

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

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, de entre as quais se indicam as seguintes categorias:
  - i) Maquinista;
  - ii) Operador de venda e controlo;
  - iii) Operador de revisão e venda;
  - iv) Operador de transportes;
  - v) Operador de material;
  - vi) Operador de manobras.
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

## Cláusula 9.ª

### Contratos a termo

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

## Cláusula 10.ª

### Brigadas de fiscalização

O serviço de brigadas de fiscalização deve ser realizado por trabalhadores da empresa da carreira comercial e contar com a presença de agentes ajuramentados com categoria de operador de revisão e venda, operador de venda e controlo ou inspetor do serviço comercial, sempre que os recursos humanos disponíveis o permitam.

## Cláusula 11.ª

### Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

c) O trabalhador der o seu acordo expresso, em documento escrito, assinado também pela CP pelo cessionário, onde conste a atividade a prestar pelo trabalhador, a data do início e duração da cedência, certa ou incerta; e

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de cinco anos.

## Cláusula 12.ª

### Recrutamento

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

2- As admissões fazem-se por recrutamento interno ou externo.

3- Os recrutamentos internos e externos podem decorrer em simultâneo, dando-se preferência aos candidatos internos em igualdade de circunstâncias.

4- O recrutamento interno faz-se por concurso, no âmbito do qual a empresa:

- a) Deve abarcar todos os trabalhadores que reúnam:
  - i) Os requisitos definidos para cada concurso; e
  - ii) As condições físicas e psicológicas necessárias ao desempenho das funções.
- b) Assegurar o direito de reclamar hierarquicamente de decisão de exclusão;
- c) Nos recrutamentos são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a seleção dos candidatos basear-se em critérios objetivos de avaliação nomeadamente, habilitações, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

## Cláusula 13.ª

### Comissão de serviço

1- Os cargos de direção e chefia, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as relativas aos titulares do conselho de administração e, bem assim, as funções de especial responsabilidade, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa ao presente AE.

2- Os trabalhadores que exercem funções de enquadramento e/ou chefia, no âmbito da sua categoria profissional não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

3- Em caso de cessação da comissão de serviço, aplicam-se os efeitos previstos na lei.

## Cláusula 14.ª

### Conceito de local de trabalho e sede

1- Para efeitos de atribuição de horas de viagem e de repouso mínimo considera-se local de trabalho o respetivo posto de trabalho.

2- Para efeitos de transferências considera-se local de trabalho a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

3- Para efeitos de deslocações do pessoal fixo, considera-

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

-se local de trabalho, também designado por sede, a área administrativa territorial de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia, lugar ou freguesia) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de atividades da empresa, onde o trabalhador habitualmente presta trabalho.

4- Para efeitos de deslocações, apresentações e retiradas do pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios, considera-se local de trabalho, também designado por sede, a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os locais de apresentação e retirada para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios são nomeadamente os seguintes: Postos da Régua: Régua; Depósitos do Porto: Porto São Bento, Porto Campanhã e Contumil; Postos de Aveiro: Aveiro; Depósitos de Coimbra: Coimbra e Coimbra-B; Depósitos do Entroncamento: Entroncamento; Depósitos de Lisboa: Lisboa Santa Apolónia, Lisboa Oriente, Entrecampos, Sete Rios, Campolide, Alcântara-Terra, Lisboa Rossio e Cais do Sodré; Postos do Barreiro: Barreiro; Postos de Évora: Évora; Depósitos de Faro: Faro.

## CAPÍTULO IV

### Transferências

#### Claúsula 15.ª

##### Regra geral

1- Considera-se transferência de local de trabalho: a mudança temporária ou definitiva do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2- A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato de trabalho, com direito à compensação fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo acordo do trabalhador.

5- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar o seu extinto posto de trabalho, se este vier a ser restabelecido dentro de 4 anos.

6- Em caso de extinção parcial de postos de trabalho, a empresa observa, por referência aos respetivos titulares com a mesma categoria profissional, a seguinte ordenação:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria;
- c) Menor antiguidade na empresa;
- d) Idade inferior.

7- Dentro do prazo de um ano o trabalhador tem, por uma

só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respetiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto.

8- As transferências ou mudança de centro de trabalho a pedido dos trabalhadores obedecem às seguintes disposições:

a) Serão atendidas pela seguinte ordem:

i) Data do pedido de transferência pelos meios previamente indicados pela empresa;

ii) Maior antiguidade na categoria;

iii) Maior antiguidade na empresa;

iv) Idade superior.

b) Os pedidos:

i) Podem ser feitos em qualquer momento, considerando-se da mesma data se efetuados entre 1 de janeiro e 31 de março.

ii) São considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados se não forem renovados durante o primeiro trimestre do ano seguinte;

iii) Podem ser renovados, nos mesmos termos, até 31 de março, reportando-se à data do primeiro pedido.

9- A recusa na transferência por parte do trabalhador determina que o mesmo fique impedido de apresentar novo pedido de transferência pelo prazo de 2 anos.

10- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e de mudança de residência que direta e comprovadamente decorram da transferência temporária ou definitiva promovida pela empresa.

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

#### Claúsula 16.ª

##### Vítima de violência doméstica

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

2- Na situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3- A empresa deve garantir a confidencialidade da situação que motiva as alterações se solicitada pelo interessado.

#### Claúsula 17.ª

##### Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros elementos previstos na lei, a indicação da propriedade dos instrumentos de teletrabalho, o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, se o regime de teletrabalho é em exclusivo ou se é em regime híbrido, alternando teletrabalho com trabalho presencial, bem como quem deve o teletrabalhador contactar no âmbito da prestação do trabalho.

3- O contrato deve ainda definir a periodicidade mínima com que o trabalhador contacta presencialmente com as chefias e demais trabalhadores, sendo supletivamente aplicável o período definido na lei.

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

5- A documentação prevista no número anterior deve ser apresentada à empresa no prazo máximo de 15 dias após a data aposta no documento.

6- O trabalhador em teletrabalho pode passar, após terminar o seu acordo para prestação da atividade em teletrabalho, ou antes desse período, respeitando as disposições legais aplicáveis, a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, por tempo indeterminado ou determinado, mediante acordo escrito com a empresa.

7- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e limites do período normal de trabalho.

8- Sem prejuízo do regime legal previsto, têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência (60 % atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho nomeadamente as que garantem que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente.

9- A empresa informa, por escrito, o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.

## CAPÍTULO IV

### Organização da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas semanais, sem prejuízo dos regimes especiais contidos neste acordo.

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

4- As horas de início e termo do período normal de trabalho diário (PNTD) são as que constam dos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

5- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, designadamente o repouso mínimo, em que se considerarão apenas as horas de efetiva prestação de trabalho.

6- A dispensa a que se refere o número 4 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 36 horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo computada pelo tempo de trabalho efetivamente prestado, com o mínimo de seis horas diárias.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Trabalho por turnos diz respeito a qualquer organização de trabalho em equipa na qual os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A empresa pode organizar turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do PNTD.

3- Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, organizados pela empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A mudança de turnos rotativos ocorre nos termos seguintes:

a) Após o descanso semanal podendo o repouso que lhe está associado ser reduzido para 8 horas;

b) Por acordo entre empresa e trabalhador pode efetuar-se mais do que uma mudança de turno por semana, desde que não reduza mais do que um repouso mínimo.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

6- Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

7- O mapa de horário de trabalho por turnos deve ser afixado, com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

8- Salvo motivos imprevistos, nomeadamente em caso de ausência impreviável de trabalhador que se encontrasse escalado, as alterações pontuais ao mapa devem ser comunicadas aos trabalhadores afetados, com a antecedência mínima de 72 horas antes do termo do PNTD imediatamente anterior.

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

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Escalas de serviço

1- Sempre que a natureza específica do trabalho o justifique, o horário de trabalho pode ser organizado em regime de escalas.

2- Entende-se por escalas os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos irregulares, no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do PNTD.

3- As escalas devem prever, em relação a cada trabalhador, a seguinte informação:

- a) Horas de início e termo de cada PNTD;
- b) A atribuição do trabalho;
- c) Local onde se inicia cada PNTD;
- d) Local repouso;
- e) Pausa para refeição, se aplicável;
- f) Intervalo de descanso, se aplicável.

4- O PNTD em escala não pode:

- a) Ser inferior a 6 nem superior a 9 horas, quer seja diurno, noturno ou misto, em cada dia;
- b) Exceder a média de 8 horas diárias e 40 horas semanais, aferida por períodos de referência de 12 semanas.

5- As escalas devem ainda obedecer aos seguintes limites, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos.

- a) Em cada período de referência de 12 semanas não podem ocorrer mais de 60 PNTD;
- b) Não podem ocorrer:
  - i) 2 PNTD completos no mesmo dia de calendário;
  - ii) Mais de 5 PNTD em cada semana de calendário.

6- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre cada domingo e sábado seguinte.

7- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da 12.<sup>a</sup> semana.

8- Nos horários de trabalho em regime de escalas os PNTD iniciados depois das 22h00 de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência, salvo o disposto no número seguinte.

9- No caso de se tratar do sábado da 12.<sup>a</sup> semana, os PNTD iniciados depois das 22h00 são incluídos no cômputo do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.

10- Apenas para efeito de determinação da média prevista no número 4, alínea b), da presente cláusula, as situações de ausência a todo o PNTD, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas em oito horas cada.

11- O mapa de horário de trabalho por escala deve ser afixado com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, podendo, todavia, ser afixado com a antecedência de 10 dias.

12- Podem ser realizadas alterações pontuais ao mapa afixado com menos de três dias de antecedência caso circunstâncias imprevisíveis e justificáveis assim o determinem, nomeadamente em caso de ausência impreviável de trabalhador que se encontrasse escalado.

13- Salvo situações decorrentes de atrasos de circulação, acidentes, interrupções de via ou ocorrências semelhantes que imponham a apresentação ou retirada de serviço no referido período, as escalas não devem prever apresentações ou retiradas no e do local de trabalho entre as 2h00 e as 5h00.

14- Após regresso de um período de ausência, o trabalhador retoma sempre o serviço que lhe competiria na escala se a ausência não se tivesse verificado, salvo se for impossível por razões de alteração significativa de escala.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

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

2- Os técnicos superiores I e II trabalham sempre em regime de isenção de horário de trabalho.

3- As chefias intermédias trabalham em regime de escalas de serviço ou de turnos ou, para além das situações previstas na lei, em regime de isenção de horário de trabalho.

4- O disposto no número anterior não se aplica à carreira da manutenção.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviço previamente definido, mas aguardando a necessidade de o prestar.

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

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Trabalho noturno

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do PNTD ou em dia de descanso semanal ou em feriado.

2- O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar em situações devidamente justificadas desde que expressamente solicite a sua dispensa.

3- Salvo situações de carácter excecional ou não previsíveis, designadamente anomalias de circulação o trabalho suplementar não pode ser superior a:

- a) 2 horas em dia normal de trabalho;
- b) 10 horas numa semana.

4- Para efeito do cômputo de horas de trabalho suplementar em regime de escalas são consideradas as situações de prestação de trabalho seguintes:

- a) Superiores a 9 horas diárias;
- b) Superiores, em média, a 8 horas diárias e 40 semanais em cada 12 semanas.

5- O trabalho suplementar deve ser distribuído equitativamente pelos trabalhadores, mas conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada e as necessidades de serviço.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Trabalho de emergência

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

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

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

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

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

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Serviço de prevenção

1- Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, dentro ou fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2- Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Períodos de trabalho sem especificação de serviço (SUPRA)

1- Por conveniência de serviço, podem ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, devendo os trabalhadores executar quaisquer tarefas compatíveis com a respetiva categoria profissional, que lhes forem atribuídas.

2- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no número um da presente cláusula.

3- Nos períodos de trabalho referidos no número 1 constantes das escalas, a atribuição de serviço e as respetivas horas de início e termo serão comunicadas, sempre que possível, com a antecedência mínima de 48 horas na sede e 72 horas fora de sede, durante o período normal de trabalho que os anteceda, ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre numa das situações de suspensão da prestação de trabalho previstas neste AE, quando previamente conhecidas da empresa.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Intervalos de descanso e pausas para tomada de refeição

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a uma hora nem superior a uma hora e meia de modo a que o trabalhador não preste mais de 6 horas de trabalho consecutivo, podendo ainda, mediante acordo prévio dos trabalhadores, o intervalo de descanso ser reduzido para 30 minutos.

2- Para os trabalhadores que laborem no regime de turnos ou escalas podem ser estabelecidos horários de trabalho que não prevejam intervalo de descanso, devendo neste caso as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

3- Nos casos dos trabalhadores em serviço a bordo do material motor e/ou rebocado cujos horários de trabalho consistem de escalas de serviço será atribuído, sempre que possível, e sem prejuízo da possibilidade de redução prevista no número 1, previsto nas mesmas, um período sem serviço para tomada de refeição, com a duração mínima de 45 minutos.

4- O período referido no número anterior, quando previsto, será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo, sem interrupção da contagem do mesmo.

5- Podem ser estabelecidos horários constantes de escalas de serviço em que não estejam previstos períodos para tomada de refeição referida no número 3, devendo, neste caso, as refeições ser tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção da contagem do tempo de trabalho.

6- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a 6 horas, pode não haver lugar à previsão de período para a

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

tomada de refeição nem de intervalo de descanso, conforme os casos.

7- Quando por estrita necessidade de serviço, não seja possível conceder, total ou parcialmente, o intervalo de descanso ou a pausa para tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deve o período em causa em falta, sempre que possível, ser concedido até ao termo do período normal de trabalho.

8- Quando o intervalo de descanso não possa ser concedido nos termos do número 7, o tempo em falta é retribuído como trabalho suplementar.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Repouso

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

2- A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

3- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas a título de descanso diário, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Para os trabalhadores que laborem em regime de escalas de serviço o repouso mínimo é de 12 horas na sede, não podendo no período das 8 semanas ser inferior à média de 14 horas, e de 9 horas fora da sede.

5- Não obstante o disposto no número anterior, a CP compromete-se a dar as instruções necessárias aos serviços que laboram em escalas ou turnos para que, na medida do possível, seja tido em consideração o seguinte:

a) Para os trabalhadores fixos, que laborem em regime de escalas de serviço, o repouso mínimo na sede seja de 14 horas;

b) Na situação prevista na alínea anterior, a mudança de turno, denominada transição, seja efetuada preferencialmente, após os dias de descanso semanal, podendo neste caso, o repouso ser reduzido para 12 horas, não havendo lugar ao pagamento do abono previsto na cláusula 73.<sup>a</sup> do AE.

6- Para o pessoal afeto ao serviço a bordo de comboios o repouso mínimo é de 14 horas na sede e de 9 horas fora da sede.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Tempo de trabalho efetivo

1- Os períodos para apresentação e retirada de serviço com a duração de 15 minutos cada são considerados tempo de trabalho efetivo. A atribuição dos serviços na escala deverá ter em atenção os casos em que a distância entre o local de apresentação e a localização do material justifiquem maior intervalo.

2- No caso do período normal de trabalho diário ter início ou termo com tarefas de preparação, resguardo ou entrega de material o tempo de apresentação ou de retirada do serviço é absorvido pelo tempo de trabalho despendido naquela ou naquelas tarefas.

## SECÇÃO II

### Disposições especiais

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho do pessoal administrativo

Os trabalhadores pertencentes à carreira administrativa ficam sujeitos a um período normal de trabalho semanal de 35 horas e diário de 7 horas.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Formação

1- A empresa obriga-se a ministrar formação aos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- Essa formação deve ser:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta; e

b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação.

3- A empresa deve garantir a qualificação inicial a todos os trabalhadores em começo de carreira, por forma a que desenvolvam convenientemente as funções inerentes aos postos de trabalho a que serão afetos.

4- A empresa, sempre que possível, disponibiliza salas para formação a realizar fora do horário de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

## SECÇÃO I

### Descanso semanal

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de 24 horas cada um os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal de 48 horas consecutivas previsto no número 1 da presente cláusula, deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a 14 horas na sua totalidade.

3- As escalas ou turnos de serviço são organizados de modo a que em cada período de 8 semanas, os descansos

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

coincidam, em regra, duas vezes com o sábado e o domingo, admitindo-se que por necessidade de serviço o mesmo se verifique apenas uma vez.

4- As escalas de serviço e os regimes de turnos podem ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior, e sejam gozados conjuntamente.

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

6- Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, o trabalhador mantém o direito a gozar esse feriado.

7- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00 do 1.º dia de descanso semanal.

8- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior são retribuídas com o acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da retribuição/hora (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da empresa, caso a prestação de trabalho ultrapasse aquelas duas horas.

9- Na situação prevista no número 8 da presente cláusula, devem ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10- No regime de escalas de serviço, o primeiro período de trabalho após o descanso semanal não pode iniciar-se antes das 6h00 do dia seguinte.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

## Alteração dos dias de descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a gozar obrigatoriamente 12 dias de descanso semanal na média do cômputo de 12 semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou de substituição por qualquer abono.

2- Sem prejuízo do disposto do número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 35.<sup>a</sup>

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre afetação ou nas três semanas seguintes.

3- Quando, por razões ou circunstâncias excepcionais ou ainda em casos de força maior, se não verificar o gozo efetivo do dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento previsto no número 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

4- Para efeito de cômputo do trabalho prestado em dias de descanso semanal considera-se como período de trabalho o período correspondente ao horário semanal do trabalhador dividido por cinco.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

## Prestação de trabalho em dia feriado

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

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

## SECÇÃO III

### Férias

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1- O direito a férias retribuídas adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, fora dos casos previstos na lei e no número seguinte.

3- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem dedução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, os trabalhadores têm direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

5- O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Duração de férias

1- O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação, e dos contratos a termo, é de 25 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 12 dias úteis.

2- Os restantes dias de férias podem ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências de serviço.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa.

2- Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.

3- A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 15 de maio e 15 de outubro.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado pela empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril.

5- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deve ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.

6- O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos doze dias úteis de férias que devem ser gozados consecutivamente.

7- Os restantes dias de férias, para além dos doze dias úteis consecutivos, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8- Sem prejuízo do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> a empresa fixará para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não

tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no número 3 desta cláusula.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo consecutivo de dez dias úteis de férias.

## Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (feriado móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

2- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriados municipais.

3- Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Definição de falta

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

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos de trabalho diário em falta.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

3- A contagem de tempos a que se refere o número anterior tem por referência o respetivo ano civil.

## Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias consecutivos, por altura do casamento do trabalhador;
  - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos na lei;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
  - d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro de agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
  - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;
  - g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e no presente AE;
  - h) As dadas para a prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para associações sindicais outorgantes na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;
  - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - j) As motivadas por doação gratuita de sangue, pelo tempo estritamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até ao limite de um PNTD;
  - k) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário, em conformidade com o respetivo regime jurídico;
  - l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa; e
  - m) Todas as que por lei sejam como tal consideradas.
- 3- As faltas motivadas por nascimento de filhos têm imperativamente lugar a partir do dia do nascimento, inclusive, e não dão direito a qualquer compensação.
- 4- As faltas motivadas pelo falecimento de um familiar, podem iniciar-se, por opção do trabalhador que o comunicará na data do óbito, não sendo contabilizados os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, numa das seguintes datas:
  - a) Do óbito;
  - b) Da trasladação do corpo para território nacional;
  - c) Das cerimónias fúnebres.
- 5- As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos nas circulações ferroviárias habitualmente utilizadas

pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho são consideradas como justificadas pela empresa.

## Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Dispensas

- 1- Os trabalhadores têm direito de ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um período normal de trabalho diário, a gozar em cada quadrimestre, a conceder por acordo entre o trabalhador e a empresa, considerando a necessidade daquele e a conveniência do serviço.
- 2- O pedido do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuado com a antecedência mínima de cinco dias úteis.
- 3- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deverá ser feita logo que possível.
- 4- O desconto da retribuição correspondente às dispensas de serviço previstas no número 1 será efetuado no subsídio previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>
- 5- As dispensas gozadas no mês de dezembro serão descontadas no vencimento do mês de janeiro do ano seguinte.

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

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

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas justificadas

- 1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam a perda das prestações retributivas que fossem devidas, as seguintes faltas justificadas:
  - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
  - b) Na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais outorgantes, como dirigente ou delegado sindical, ou na comissão de trabalhadores, para além dos respetivos créditos legais previstos no AE e dos previstos no AE na medida em que este seja mais favorável do que o regime legal;
  - c) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio, indemnização ou compensação, designadamente em virtude de contrato de

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

seguro;

d) Por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;

e) Autorizadas pela empresa nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> e as dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevêm perda da retribuição respetiva.

## Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será considerado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou feriado, constitui infração disciplinar grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos, no início ou durante o período normal de trabalho diário, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho diário.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de falta, justificada ou injustificada, pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que não afete o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante comunicação expressa nesse sentido do trabalhador à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, observado o regime previsto no presente AE e com os limites previstos na lei.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

## SECÇÃO IV

### Licença sem retribuição

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1- A empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### SECÇÃO I

### Retribuição e cláusulas de expressão pecuniária

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Retribuição por trabalho normal

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

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Definições

Para efeito deste AE considera-se:

a) Retribuição mensal (RM) - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo (retribuição base) é o fixado nos anexos I e II deste AE, de acordo com o índice em que se enquadra, das diuturnidades, do subsídio de turno, de escala ou de isenção de horário de trabalho, conforme o caso, nos termos estabelecidos no presente AE,

b) Retribuição diária (RD) - O valor determinado segundo a fórmula  $RM/30$ ;

c) Retribuição/hora (RH) - O valor determinado segundo a fórmula  $(RM * 12) : (52 * HS)$ .

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores vencem diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor de cada diuturnidade é de 24,00 € (vinte e quatro euros).

3- O direito de vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de 5 diuturnidades.

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,74 € (sete euros e setenta e quatro cêntimos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

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

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Abono de transporte/disponibilidade

1- Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, no período compreendido entre as 0h00 e as 6h30, o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no montante de 4,91 € (quatro euros e noventa e um cêntimos).

2- O pagamento do referido abono depende da disponibilidade do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior, presumindo-se essa disponibilidade salvo declaração em contrário do trabalhador, invocando e fundamentando motivo atendível.

3- Não perde o abono, o trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no número 1 seja resultante de acidente de trabalho.

4- O abono previsto no número 1 será pago na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.

5- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3, nas situações de regime de trabalho a tempo parcial, o abono previsto no número 1 é devido na proporção do respetivo período de trabalho diário.

6- Atento o previsto nos números anteriores, têm direito ao abono de transporte/disponibilidade os seguintes trabalhadores:

a) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e desde que afetos a, ou responsáveis por, depósito de tração ou revisão ou estação:

- i) Maquinista;
- ii) Maquinista técnico;
- iii) Inspetor de tração;
- iv) Inspetor chefe de tração;
- v) Vigilante de tração;
- vi) Assistente comercial;
- vii) Operador de venda e controlo;
- viii) Operador de revisão e venda;
- ix) Chefe de equipa comercial;

x) Inspetor do serviço comercial e inspetor chefe do serviço comercial.

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

de funções operacionais:

- Operador de manobras;
- i) Operador chefe de manobras;
- ii) Chefe de equipa de transportes;
- iii) Operador de transportes;
- iv) Operador de material;
- v) Chefe de equipa de material;
- vi) Inspetor de transportes;
- vii) Inspetor chefe de transportes;
- viii) Inspetor de venda e receitas;
- ix) Inspetor chefe de vendas e receitas;
- x) Técnico de transportes II e I;
- xi) Especialista ferroviário III, II e I.

c) Desde que no cumprimento das funções próprias da respetiva categoria profissional e que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 0h00 e as 6h30, encontrando-se afetos a essa laboração:

- i) Técnico de manutenção;
- ii) Chefe de manutenção.

d) Independentemente da categoria, os trabalhadores operacionais que prestem serviço em órgãos ou serviços que prevejam laboração entre as 0h00 e as 6h30 e que, afetos a essa laboração, tenham disponibilidade para prestar trabalho nesse período, nomeadamente técnico comercial I e II e técnico de material I e II e motorista, que não se encontrem em regime de IHT.

7- O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro abono, subsídio ou prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

8- As categorias referidas na presente cláusula que, por efeitos da negociação do Regulamento de Carreiras, venham a ser mencionadas com outra designação, mantêm o direito ao abono de transporte/disponibilidade.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de turnos rotativos previsto na cláusula 19.<sup>a</sup> têm direito a um subsídio mensal, que é pago nos moldes seguintes:

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

- i) 19,50 % (dezanove e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;
- ii) 15,00 % (quinze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das horas de início e termo.

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

- i) 11,00 % (onze por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se ocorrer rotatividade das horas de início e termo dos turnos e simultaneamente rotatividade dos descansos semanais;
- ii) 8,50 % (oito e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, se apenas ocorrer rotatividade das

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

horas de início e termo.

2- O subsídio mensal referido no número anterior já inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por turnos, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Subsídio de escala

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho o que constem de escalas de serviço previsto na correspondente cláusula deste AE, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 18,50 % (dezoito e meio por cento) da retribuição de base prevista na tabela salarial, que não inclui a retribuição devida pela prestação de trabalho noturno.

2- Deixando de se verificar a necessidade de organização do trabalho por escalas, cessa a atribuição do respetivo subsídio, salvo o disposto na cláusula seguinte.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Regime de absorção

1- O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por escalas de serviço ou por turnos rotativos, e que cesse a laboração nesse regime, tem direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador, com exceção do disposto no número 4 da cláusula 87.<sup>a</sup> do presente AE.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável quando a cessação da prestação de trabalho em regime de escalas de serviço ou turnos rotativos seja motivada por pedido do trabalhador.

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Prémios de produtividade

1- À exceção dos técnicos superiores I e II e dos trabalhadores que tenham direito ao prémio de condução ou ao prémio de revisão, os trabalhadores têm direito a um prémio de produtividade diário de 4,71 € (quatro euros e setenta e um cêntimos).

2- O prémio de produtividade previsto no número 1 é abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário, nomeadamente aos operadores de revisão e venda que não auferem prémio de revisão e que por se encontrarem em serviço de reserva, brigada ou formação.

3- Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas têm direito à atribuição de 50 % (cinquenta por cento) do valor previsto no número 1.

4- Relativamente às situações de trabalho em tempo par-

cial, o prémio de produtividade é devido proporcionalmente ao valor da retribuição em função do número de horas de trabalho prestado.

5- O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante.

6- Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pelas normas legais e convencionais aplicáveis;

b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei;

c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 350,00 € (trezentos e cinquenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de 420,00 € (quatrocentos e vinte euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não tem direito ao prémio anual referido no número anterior.

9- Os trabalhadores que auferem os prémios de produtividade previstos na presente cláusula não têm direito aos prémios de revisão ou de condução previstos nas cláusulas seguintes.

10- Para efeito de atribuição do prémio de produtividade anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Prémios de revisão

1- Os trabalhadores que executem funções de revisão de títulos de transporte a bordo dos comboios, têm direito a um prémio de produtividade, designado por prémio de revisão diário, por cada período completo de trabalho diário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PR = \frac{1,5 \times mr}{1880} \times RH + PP + irev$$

PR - Prémio de revisão;

RH - Retribuição horária;

mr - Minutos de revisão;

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

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

2- O prémio previsto no número 1 não é devido aos trabalhadores em frequência de ação de formação que procedam à revisão acompanhados por um instrutor ou por outro trabalhador da carreira comercial.

3- A fórmula prevista no número 1 é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de operador de revisão e venda, inspetores de serviço comercial, inspetor chefe de serviço comercial, operador de venda e controle e chefe de equipa comercial, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios ou no exercício de funções de orientação e verificação da revisão.

4- Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei e pelo presente AE;

b) Desempenho de funções na qualidade de representante dos trabalhadores nas comissões de segurança, até ao limite dos créditos previstos na lei e pelo presente AE; e

c) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

4- Os trabalhadores têm ainda direito a um prémio de produtividade anual, designado por prémio de revisão anual, que será pago em fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220, no valor de 350,00 € (trezentos e cinquenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, valor de 420,00 € (quatrocentos e vinte euros).

5- Caso o número de períodos completos de trabalho diário seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito ao prémio anual referido no número anterior.

6- Os presentes prémios de revisão não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

7- Para efeito de atribuição do prémio de revisão anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Prémios de condução

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

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

Em que:

PCF - Prémio categoria/função.

Assume o valor de 1,60 para os trabalhadores das categorias profissionais de maquinista e maquinista técnico e

de 2,00 para os trabalhadores das categorias de vigilante de tração, inspetor de tração e inspetor chefe de tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias.

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

*mc* - Minutos totais de efetiva condução

*RH* - Retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de condução-ferrovia afetos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no número 1, aos inspetores de tração e inspetores chefes de tração, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

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

5- Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução diário:

a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a 15 minutos;

b) Os períodos previstos como tempo de trabalho efetivo nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

6- O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

a) Exercício de atividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;

b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda um prémio de produtividade anual, designado por prémio de condução anual, que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220 no valor de 560,00 € (quinhentos e sessenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220, no valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário prestados seja inferior a 200, o trabalhador não terá direito a auferir o prémio referido no número anterior.

9- Os presentes prémios de condução não são cumuláveis com quaisquer outros prémios instituídos ou a instituir, de natureza semelhante.

10- Para efeito de atribuição do prémio de condução anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

1- Têm direito a um abono mensal de 20,00 € (vinte euros) os operadores de manobras, operador chefe de manobras, operador de material, chefe de equipa de material e chefe de equipa de transporte em todos os locais em que exista manobra.

2- Na eventualidade de algumas das categorias acima referidas serem objeto de fusão, o abono referido no número anterior será atribuído à nova categoria que vier a ser criada.

3- O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.

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

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão

1- Têm direito a um abono mensal de 25,00 € (vinte e cinco euros) os trabalhadores que laboram nos órgãos de acompanhamento de tráfego e supervisão.

2- O abono referido no número 1 depende da prestação efetiva de trabalho e aplica-se aos trabalhadores que executem as funções na sua totalidade e cumpram, sem qualquer restrição ou necessidade de adaptação, todos os serviços da escala prevista nos gráficos de serviço das respetivas unidades de estrutura em que estão colocados, excetuando as situações dos trabalhadores que não o possam fazer por força de restrições decorrentes de acidente de trabalho.

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

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1- Têm direito a um abono mensal para falhas os trabalhadores cuja atividade consista na venda de títulos de transporte, recolha, contabilização e guarda de valores ou numerário, sendo por eles responsáveis.

2- Quando a função prevista no número 1 for exercida a bordo dos comboios, o abono mensal, no valor mínimo de 15,00 € (quinze euros), é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:

a) 5,50 % (cinco e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja inferior a 250,00 € (duzentos e cinquenta euros);

b) 4,50 % (quatro e meio por cento) do valor da receita mensal quando a mesma seja superior a 250,00 € (duzentos e cinquenta euros), a que acrescem 2,55 € (dois euros e cin-

quenta e cinco cêntimos).

3- Quando a venda de títulos de transporte for exercida em postos de venda fixos, o abono mensal é calculado de acordo com o valor da receita mensal obtida pelo trabalhador:

a) Receita mensal de valor igual ou inferior a 5000,00 € (cinco mil euros): 26,00 € (vinte e seis euros);

b) Receita mensal de valor superior a 5000 € (cinco mil euros) e igual ou inferior a 15 000,00 € (quinze mil euros): 31,00 € (trinta e um euros);

c) Receita mensal de valor superior a 15 000,00 € (quinze mil euros) e igual ou inferior a 30 000,00 € (trinta mil euros): 41,00 € (quarenta e um euros);

d) Receita mensal de valor superior a 30 000 € (trinta mil euros) e igual ou inferior a 50 000,00 € (cinquenta mil euros): 56 € (cinquenta e seis euros);

e) Receita mensal de valor superior a 50 000,00 € (cinquenta mil euros) e igual ou inferior a 80 000,00 € (oitenta mil euros): 76,00 € (setenta e seis euros);

f) Receita mensal de valor superior a 80 000,00 € (oitenta mil euros): 106,00 € (cento e seis euros).

4- Nos casos em que o trabalhador tenha exercido, no mesmo mês, venda de títulos de transporte a bordo de comboios e em postos de venda fixos, o apuramento do valor do abono mensal devido será realizado pela contabilização individual de cada prestação.

5- Quando o trabalhador exerça as funções previstas no número 1, fora do âmbito previsto nos números 2 e 3 tem direito a um abono mensal no valor de 20,00 € (vinte euros), não sendo cumulável com os abonos previstos nos citados números.

## Cláusula 66.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 10 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Retribuição por trabalho noturno

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

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Retribuição pela situação de prevenção

1- O trabalhador na situação de prevenção tem direito a um abono diário de prevenção, no valor de 7.00 € (sete euros), acrescido do valor da RD nos dias de descanso semanal ou feriado.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

2- Quando o trabalhador na situação de prevenção for chamado a prestar trabalho efetivo continua com direito ao abono previsto no número anterior e será remunerado e/ou compensado de acordo com as disposições aplicáveis deste AE.

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Retribuição do trabalho de emergência

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

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Retribuição do trabalho suplementar

1- As horas de trabalho suplementar prestado referidas na cláusula 24.<sup>a</sup> são pagas com um acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre a respetiva retribuição horária (RH) diurna ou noturna, conforme os casos.

2- O pagamento das horas de trabalho suplementar prestado nos termos no número anterior já inclui a retribuição específica por trabalho noturno eventualmente devida pelo trabalho suplementar apurado nos termos da parte final do número 3 da referida cláusula 24.<sup>a</sup>

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Abono por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um abono mensal correspondente a 22 horas de trabalho suplementar, no mínimo de 20 % da retribuição constante da respetiva grelha indiciária.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriado

1- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, em que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao valor da retribuição horária (RH) acrescido de 50 % (cinquenta por cento) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de 8 horas.

2- Caso a prestação de trabalho prevista no número anterior exceda o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento).

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito ao valor da retribuição/hora (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento) que inclui e absorve o pagamento referido no número 1 nos dias de descanso ou feriado trabalhados, sendo ainda aplicável o número 2.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Abono por afetação de repouso

1- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado na cláusula 29.<sup>a</sup> do presente AE, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo são retribuídas com um acréscimo de 100 % (cem por cento) da retribuição/hora (RH).

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

3- Nas situações excecionais em que não seja materialmente possível conceder o período mínimo de repouso associado ao descanso semanal consagrado no presente acordo de empresa, isto é, quando não for possível assegurar o repouso mínimo de 8 horas previsto na alínea a), do número 4 da cláusula 19.<sup>a</sup> e de 12 horas para efeitos do previsto no número 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>, a eventual afetação desse repouso é compensada com um acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) do valor/hora da prestação de trabalho, calculado exclusivamente sobre a respetiva retribuição indiciária; se a falta de repouso a que se refere o número 2 da cláusula 33.<sup>a</sup> for inferior a 14 horas e superior a 12 horas, a compensação é feita tendo por base o valor/hora da retribuição indiciária.

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal devida ao trabalhador, nos termos do disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>, acrescida das médias anuais do prémio de produtividade diário, prémio de revisão diário ou prémio de condução diário (cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusulas 77.<sup>a</sup>), trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado), abono de transporte/disponibilidade, abono complexidade de funções/prémio de risco e abono por exercício de funções de acompanhamento de tráfego e supervisão, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.

2- Só são consideradas as médias das prestações remuneratórias variáveis referidas no número anterior pagas pelo menos em 11 meses no ano civil anterior ao do pagamento do subsídio de férias, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.

3- Para o efeito de determinação das médias nos termos do número anterior é considerada a data da efetiva prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

4- A média anual de cada abono é apurada através da soma das prestações correspondentes ao trabalho prestado em cada um dos meses (mínimo 11 (onze) e máximo 12 (doze)) dividindo o resultado por 12 (doze).

5- O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são gozadas interpoladamente, no mês anterior ao do gozo do período mínimo de férias consecutivas previsto no número 1 da cláusula 39.<sup>a</sup>

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

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

7- Quando o trabalhador se encontre na situação de baixa comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no ano em que se vence o direito, o subsídio de férias a que tiver direito é-lhe abonado no mês de dezembro.

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Subsídio de férias suplementar

Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 dias, e que é processado com vencimento do mês de dezembro de cada ano.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

Os trabalhadores que tenham carta de condução de ligeiros e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista, terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no valor de 2,44 € (dois euros e quarenta e quatro centimos).

## SECÇÃO II

### Deslocações

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Abono por itinerância do pessoal móvel

1- Os trabalhadores que exerçam funções de condução, comerciais e de segurança a bordo do material circulante em trânsito, têm direito a um abono de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis centimos) por cada dia em que ocorra esse exercício.

Quando por força do exercício das suas funções em trânsito os trabalhadores referidos no número anterior gozem um único repouso fora da sede, ao abono referido no número anterior acresce uma ajuda de custo diária no valor de 25,00 € (vinte e cinco euros), quando o período de deslocação seja superior a 6 horas e inferior a 18 horas e, no valor de 27,26 € (vinte sete euros e vinte e seis centimos) quando o período de deslocação seja superior a 18 horas.

2- Quando as deslocações impliquem mais do que um repouso fora da sede, por cada dia de deslocação são devidas as seguintes ajudas de custo, determinadas por referência ao valor das previstas para a função pública:

a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 %/vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

c) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e in-

ferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);

d) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas a) e b);

e) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 12 horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas a) e b).

f) A 25 % (vinte por cento) da ajuda de custo diária por cada repouso e até ao quarto repouso consecutivo.

3- A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos, conferem o direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 25,00 € (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4- Ao valor previsto no número 2 acresce meio subsídio de refeição nas deslocações com repouso fora da sede superior a 12 horas, e um subsídio de refeição por cada situação de deslocação com repouso fora de sede superior a 18 horas.

5- Nos casos em que haja lugar ao pagamento das percentagens de ajuda de custo previstas nas alíneas do número 3 ou da ajuda de custo prevista no número 4, não será devido o subsídio de refeição.

6- Para efeitos do disposto no número 2 considera-se tempo de deslocação todo o período que vai desde a última passagem pela sede antes do repouso até ao primeiro regresso à sede após o repouso.

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Abono por deslocação do pessoal fixo

1- Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número 1 da cláusula anterior, quando prestem serviço fora do seu local de trabalho habitual, têm direito a um abono por deslocação de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis centimos) por cada dia, se esta deslocação não implicar o gozo do repouso fora da sede.

2- Quando a deslocação implicar o gozo do repouso fora da sede, o trabalhador tem direito em cada dia abrangido pela deslocação, a uma ajuda de custo diária calculada por referência aos valores aplicáveis para a função pública.

3- As ajudas de custo referidas no número anterior são atribuídas nas percentagens e com os condicionalismos seguintes:

a) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária;

b) Se a deslocação abranger a totalidade do período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária.

4- Nos casos em que não haja lugar à aplicação do disposto na alínea a) e/ou na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito:

a) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e in-

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

ferior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas do número 3;

b) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos previstos nas alíneas do número 3;

c) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a doze horas e apenas coincidir com um dos períodos previstos nas alíneas do número 3.

4- A partir do termo do quarto repouso consecutivo, as deslocações que impliquem o repouso fora da sede por dias sucessivos, darão direito a uma ajuda de custo diária no montante único de 25 € (vinte e cinco euros), por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

5- Nos casos em que haja lugar ao pagamento das ajudas de custo previstas nos números 3 a 5, não será devido o subsídio de refeição.

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>

## Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

1- Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante têm direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 77.<sup>a</sup> e 78.<sup>a</sup>, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a 45 minutos.

2- O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nela permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

3- Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito aos restantes abonos previstos na presente secção.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

1- As horas de viagem são as que se encontram ligadas a um período de repouso ou descanso semanal, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

2- São também consideradas como horas de viagem, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho diário (PNTD):

a) Os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem;

b) O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deve prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho;

c) O tempo de espera para o transporte de regresso para repouso ou descanso semanal, na sede ou fora desta, desde o

fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso diário ou semanal for superior a 9 horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo será contado como de repouso.

4- Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, pelo tempo afetado o trabalhador tem direito a abono por afetação do repouso mínimo.

5- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deve atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

6- Cada hora de viagem é remunerada com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

## Deslocações de técnicos superiores

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

## Poder disciplinar

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>

## Infração disciplinar

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

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3- Com a notificação da nota de culpa suspende-se o prazo referido no número anterior.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

## Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

2- As sanções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Multa até ½ dia de retribuição diária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão até 24 dias de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento com justa causa.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Procedimento disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar, com exceção da repreensão verbal, pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem que lhe sejam facultados os legais meios de defesa, com a instauração do competente processo disciplinar escrito.

2- No início do processo disciplinar o trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

3- O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo de sessenta dias após o conhecimento da infração pelo órgão da empresa com competência disciplinar.

4- Iniciado o processo disciplinar, a empresa remete cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador, e, com o seu consentimento, para a organização sindical em que o trabalhador está filiado.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;

e) Ser despedido ou ser-lhe aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1- O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.

2- A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador, colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3- No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.

4- Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do número 1 da presente cláusula, tem direito a retribuição mensal em regime de absorção nos termos previsto na cláusula 59.<sup>a</sup>

5- À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa, nos termos do número 1 da presente cláusula, a recusa do trabalhador considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

## SECÇÃO X

### Trabalhadores-estudantes

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, nos termos da lei.

2- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

3- O trabalhador-estudante beneficia dos direitos e garantias previstos na lei.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Condições especiais quanto a faltas

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

2- Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço na estrita medida das deslocações necessárias para prestar prova de avaliação, sendo retribuídas até dez faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

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

## CAPÍTULO X

### Segurança Social

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Princípio geral

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Complemento do subsídio de doença

1- A empresa assegura aos trabalhadores o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma daquele e do complemento seja idêntico à retribuição mensal líquida que seria devida se os trabalhadores estivessem ao serviço, que será pago a partir do primeiro dia de doença.

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

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela empresa.

4- A empresa processa o valor do subsídio de doença que recebe da Segurança Social acrescido do respetivo complemento, quando devido nos termos dos números anteriores.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

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

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

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

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

## Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegura igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o

termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

## Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Pensão por morte

1- Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, tenham direito a receber pensões por morte.

2- Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adotado na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

3- Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60 % (sessenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965;

b) 40 % (quarenta por cento) da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do número 1 da Base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965.

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

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

## Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Princípio geral

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

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## CAPÍTULO XII

### Exercício da atividade sindical

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção das associações sindicais outorgantes com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

- a) De 50 a 99 associados: 2 membros;
- b) De 100 a 199 associados: 3 membros;
- c) De 200 a 499 associados: 4 membros;
- d) A partir de 500 associados: 6 membros.

2- Os dirigentes sindicais indicados no número 1 não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

3- As associações sindicais outorgantes beneficiam de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponham nos seguintes termos:

- a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;
- b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.

4- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição, de abono de transporte/disponibilidade e de prémio de produtividade, de revisão ou de condução, consoante o caso, por cada mês.

5- Sem prejuízo do disposto número 1, é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais outorgantes, em função da sua representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das

suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

3- Os créditos referidos no número 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémios de produtividade, revisão ou condução.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores é a seguinte:

- a) Antiguidade na empresa - Tempo de serviço efetivo na empresa;
- b) Antiguidade na categoria - Tempo de serviço efetivo na categoria;
- c) Com mais idade.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Destacamentos

O destacamento de trabalhadores é definido nos termos estipulados em regulamento interno.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Concessões de viagem

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Dupla tripulação de comboios

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Certificação profissional - Agente de acompanhamento

1- Nas categorias profissionais do setor ferroviário para as quais seja legalmente exigida especial qualificação para o exercício das respetivas funções, no âmbito do enquadramento legal vigente, a empresa compromete-se a manter ao serviço apenas os trabalhadores que disponham da respetiva certificação.

2- A empresa compromete-se a promover e suportar todos os custos relacionados com a obtenção e as renovações periódicas do certificado profissional em causa.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em regulamento interno.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Subsídio de pré-escolar

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

## Cláusula 107.<sup>a</sup>

### Comissão paritária do acordo de empresa

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

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

3- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborado, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

## Cláusula 108.<sup>a</sup>

### Caráter globalmente mais favorável do presente AE

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

## Cláusula 109.<sup>a</sup>

### Elaboração da regulamentação complementar pela empresa

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

## Cláusula 110.<sup>a</sup>

### Regime supletivo

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

## Cláusula 111.<sup>a</sup>

### Disposições transitórias

1- Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que à data da celebração do presente AE:

- Aufiram anuidades manterão as mesmas até ao vencimento da primeira diuturnidade prevista no presente AE;
- Já auferiram a 6 diuturnidade manterão a mesma;
- Aufiram diuturnidades até 5, passarão a auferi-las pelos valores previstos no presente AE.

2- Os trabalhadores oriundos da extinta EMEF que, à data

da fusão na CP, auferiam subsídio de transporte e nos termos do presente AE não auferam abono de transporte/disponibilidade, poderão optar por voltar a auferir aquele subsídio de transporte, perdendo as concessões de transporte gratuito na rede ferroviária na CP e internacionais.

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

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

## ANEXO I

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Estrutura salarial

### Carreira comercial

Categorias profissionais	Índices salariais									
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	---	---
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---
Inspetor do serviço comercial	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Inspetor chefe do serviço comercial	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---
Técnico comercial II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Técnico comercial I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---

### Carreira de transportes

Categorias profissionais	Índices salariais									
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	---	---	---	---
Operador chefe de manobras	144	148	---	---	---	---	---	---	---	---
Operador de transportes	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171
Chefe de equipa de transportes	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---

### Carreira de condução-ferrovia

Categorias profissionais	Índices salariais									
Maquinista	---	---	166	171	---	---	---	---	---	---
Maquinista técnico	---	---	176	182	189	196	203	210	---	---
Inspetor de tração	---	---	217	224	231	238	245	252	---	---
Inspetor chefe de tração	---	---	259	266	273	280	288	296	---	---

### Carreira de material

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Chefe de equipa material	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Supervisor de material	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Técnico de material II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Técnico de material I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---

## Carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---	---

## Carreira de armazéns

Categorias profissionais	Índices salariais										
Operador ajudante de armazém	125	128	131	134	137	140	144	148	---	---	---
Operador de armazém	152	156	161	166	171	---	---	---	---	---	---
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	---	---

## Carreira administrativa

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

## Carreira de operação de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais										
Assistente de informática	166	171	176	182	189	196	203	210	---	---	---
Operador de sistemas	217	224	231	238	245	252	259	266	---	---	---
Supervisor de sistemas	273	280	288	296	---	---	---	---	---	---	---

## Carreira de exploração de ordenadores

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Carreira de desenho

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

## Carreira de supervisão de receitas

Categorias profissionais	Índices salariais										
	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Inspetor de vendas e receitas	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Inspetor chefe de vendas e receitas	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---

## Carreira de contínuos

Categorias profissionais	Índices salariais										
	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Chefe de contínuos	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Contínuo	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---

## Carreiras de serviços gerais

Categorias profissionais	Índices salariais										
	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Ajudante de operário	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Telefonista	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---
Auxiliar de apoio à gestão	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Auxiliar de apoio à produção	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---

## Carreira de manutenção

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

## Categorias não integradas em carreiras

Categorias profissionais	Índices salariais										
	245	252	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Técnico de segurança e proteção civil	245	252	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Inspetor de segurança no trabalho	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	---	---	---
Motorista	125	128	131	134	137	140	144	148	152	156	161
Operador de máquinas de reprografia	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---
Auxiliar administrativo	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---
Operário de material/operário eletricista de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	---	---

## Carreira de especialistas ferroviários

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

## ANEXO II

### Grelha indiciária dos técnicos superiores

#### Tabelas de transição

#### Técnico superior I

Índice	Observações	Valores
109		1 502,13
118		1 624,91
128		1 761,33
138	Extinguir	1 897,76
139		1 911,40
148	Extinguir	2 034,17
149		2 047,81
159	Extinguir	2 184,24
160		2 197,88
171	Extinguir	2 347,95
172		2 361,59
183	Extinguir	2 511,65
184	Extinguir	2 525,29

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

185		2 538,93
195	Extinguir	2 675,36
196		2 689,00
205	Extinguir	2 811,78
207		2 839,06
218		2 989,12
219	Extinguir	3 002,77
229	Extinguir	3 139,19
231		3 166,48
242	Extinguir	3 316,54
243		3 330,18
257		3 521,17
273		3 739,45
290		3 971,37
306		4 189,63

## Técnico superior II

Índice	Observações	Valores
92		1 270,22
100		1 379,35
109		1 502,13
118		1 624,91
119	Extinguir	1 638,55
128		1 761,33
129	Extinguir	1 774,97
138	Extinguir	1 897,76
139		1 911,40
148	Extinguir	2 034,17
150		2 061,46

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

159	Extinguir	2 184,24
160		2 197,88
161	Extinguir	2 211,52
171	Extinguir	2 347,95
172		2 361,59
173	Extinguir	2 375,22
183	Extinguir	2 511,65
184		2 525,29
194	Extinguir	2 661,71
195	Extinguir	2 675,36
196		2 689,00
206	Extinguir	2 825,41
207		2 839,06
218		2 989,12
230		3 152,83
243		3 330,18
256		3 507,53

**Tabelas finais**  
**Técnico superior I**

Zona	Índice	Valor
I	306	4 189,63
II	290	3 971,37
III	273	3 739,45
	257	3 521,17
	243	3 330,18
	231	3 166,48
	218	2 989,12
	207	2 839,06

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

III	196	2 689,00
	185	2 538,93
	172	2 361,59
	160	2 197,88
	149	2 047,81
	139	1 911,40
	128	1 761,33
	118	1 624,91
	109	1 502,13

## Técnico superior II

Zona	Índice	Valor
I	256	3 507,53
II	243	3 330,18
	230	3 152,83
	218	2 989,12
	207	2 839,06
	196	2 689,00
	184	2 525,29
	172	2 361,59
	160	2 197,88
III	150	2 061,46
	139	1 911,40
	128	1 761,33
	118	1 624,91
	109	1 502,13
	100	1 379,35
	92	1 270,22

## ANEXO III

### Regulamento de concessões

#### 1- Introdução

O presente regulamento tem por objectivo fixar as regras de atribuição de concessões de viagem aos trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE, reformados, pensionistas e familiares.

As concessões de viagem previstas neste regulamento dizem respeito às circulações de serviço público realizado pela CP e concessões internacionais nos termos do anexo único.

#### 2- Beneficiários

##### 2.1- Trabalhadores

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

##### 2.2- Reformados e pré-reformados

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

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

2.3- Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional

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

##### 2.4- Familiares

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

2.4.2- Dos reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional: Cônjuge/união de facto, filhos e equiparados até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

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

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

#### 3- Tipologia das concessões

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

3.1.1- 2.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices inferiores ao 135, da tabela indiciária do Regulamento de

Carreiras (RC/99) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, 1.ª série, de 15 de novembro de 1999.

3.1.2- 1.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices iguais ou superiores ao 135, da tabela indiciária do RC/99, ou integrem o Regulamento de Carreiras dos Quadros Técnicos, ou que integrem índices da carreira de condução-ferrovia/tracção da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras 2003/AE SMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, 1.ª série, de 22 de setembro de 2003 ou que encontrando-se em índices inferiores ao 135 da tabela indiciária do RC/99, estejam ao serviço da empresa há mais de 20 anos.

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

##### 3.2- Tipo de benefícios atribuídos

###### 3.2.1- Passe de rede geral.

###### 3.2.1.1- Trabalhadores com contrato sem termo.

3.2.1.2- Reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional referidos em 2.2 e 2.3 com 25 ou mais anos de serviço na empresa.

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

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

3.2.2.1- Reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com menos de 25 anos ao serviço da empresa.

3.2.2.2 - Cônjuge/união de facto dos trabalhadores com contrato sem termo.

3.2.2.3- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados ou pensionistas com 25 ou mais anos de serviço.

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

3.2.3.1- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com 15 ou mais e menos de 25 anos ao serviço da empresa.

3.2.3.2- Cônjuges de trabalhadores falecidos ao serviço da empresa, com 15 anos ou mais de serviço.

3.2.4- Passe de residência - Atribuído a trabalhadores com contrato a termo.

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

##### 4- Condições de atribuição das concessões de viagem

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

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

4.3- Sem prejuízo do disposto no ponto 3.1 os beneficiários têm direito a viajar em 1.ª classe, com excepção do serviço Alfa Pendular em que o direito se circunscreve à classe

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

turística, podendo contudo, viajar na classe conforto mediante o pagamento da diferença de preço (de bilhete inteiro para bilhete inteiro).

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

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

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

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

## 5- Identificação dos beneficiários

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

## 6- Intransmissibilidade das concessões

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

## 7- Extravio

O extravio do cartão emitido pela empresa no âmbito do presente regulamento deve ser comunicado aos serviços de recursos humanos da empresa.

## 8- Regime especial

### 8.1- Licença sem retribuição

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

### 8.2- Responsabilidade social

8.2.1- Em cada ano civil a CP concederá aos pais dos trabalhadores activos e aos pais dos trabalhadores, com 15 ou mais anos de serviço, falecidos em acidente de trabalho ao serviço da empresa, 2 viagens anuais gratuitas de ida e volta, cuja atribuição é feita através de declaração ou voucher, me-

diante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

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

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

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

### 8.4- Transporte fluvial Barreiro/Terreiro do Paço.

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

## 9- Alteração dos cartões por cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e os respectivos familiares devem proceder obrigatoriamente à devolução dos respectivos cartões aos serviços de recursos humanos da empresa, sem prejuízo da emissão de novos cartões de concessão, sempre que a tal houver lugar nos termos do presente regulamento.

## 10- Penalidades

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

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

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

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

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

10.4.2- Transmissão indevida do cartão emitido pela empresa, em violação do disposto no ponto 6 do presente regulamento.

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

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

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## ANEXO ÚNICO

### Concessões de viagens internacionais

As matérias constantes desta rúbrica não são passíveis de negociação por se regerem pelas condições instituídas pelo agrupamento FIP.

1- As concessões de viagem internacionais dependem dos termos e condições acordadas pelas redes aderentes ao agrupamento FIP.

2- Beneficiários

2.1- Trabalhadores

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

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

2.2- Familiares dos trabalhadores (cônjuge e filhos até 25 anos inclusive).

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

2.3- Reformados

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

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

2.4- Familiares dos reformados (cônjuge).

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

3- Redes ferroviárias aderentes ao agrupamento FIP, (grupo para as facilidades de circulação internacional do pessoal dos caminhos de ferro), à data do presente regulamento:

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

4- Empresas de navegação aderentes ao agrupamento FIP

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

## ANEXO IV

### Regulamento de carreiras

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### I - Âmbito de aplicação

O presente Regulamento de Carreiras aplica-se a todas as carreiras e categorias profissionais consagradas no acordo de empresa e define as regras que lhes são aplicáveis, nomeadamente respetivos conceitos, conteúdos funcionais regras relativas a promoções, mudanças de carreira e mudanças de categoria profissionais.

##### II - Conceitos fundamentais

###### 1- Carreira profissional

A carreira profissional define o percurso potencial de cada trabalhador no âmbito da empresa e integra uma ou mais categorias profissionais hierarquizadas, a que corresponde um determinado conteúdo funcional, de acordo com as regras específicas definidas no presente regulamento.

###### 2- Categoria profissional

A categoria profissional é a posição que o trabalhador ocupa, com carácter de permanência e predominância, no âmbito de uma determinada carreira, por referência à tabela salarial, correspondendo a um conjunto de funções específicas determinadas em função da qualificação, conhecimentos e competências específicos do trabalhador, nos termos definidos no presente regulamento, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.

###### 3- Funções

As funções caracterizam-se por um conjunto de atividades e de responsabilidades, exercidas com carácter de permanência e predominância, no âmbito de determinada categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

###### 4- Especialidade

A especialidade consiste no domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa, com referência a uma determinada categoria profissional.

###### 5- Índice salarial

O índice salarial corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

###### 6- Promoção

A promoção corresponde à alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, pertencente ou não à mesma carreira, com progressão salarial para o índice aplicável imediatamente superior.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Implica o desempenho de funções globalmente diferentes e o exercício de atividades e competências e/ou nível de responsabilidade mais elevados.

## 7- Progressão salarial

A progressão salarial é o acréscimo salarial que decorre de promoção ou do reposicionamento salarial do trabalhador dentro da mesma categoria profissional, de acordo com as regras de progressão na carreira em que está inserido, nos termos definidos no presente regulamento.

## 8- Mudança de carreira

A mudança de carreira é a passagem do trabalhador de uma carreira profissional para outra, efetivada por mudança de categoria, com ou sem promoção. Implica o desempenho de funções e atividades globalmente diferentes, nos termos das regras relativas à nova carreira profissional definidas no presente regulamento.

## 9- Mudança de categoria

A mudança de categoria é a passagem do trabalhador de uma categoria profissional para outra categoria, pertencente ou não à mesma carreira profissional, implicando o desempenho de novas funções e atividades globalmente diferentes, inerentes à nova categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

## 10- Grau de retribuição

O grau de retribuição é cada um dos patamares definidos para a progressão salarial dentro de cada categoria profissional. Cada grau de retribuição corresponde a um índice salarial específico.

## 11- Mudança de grau

A mudança de grau é o acesso a um índice salarial mais elevado da mesma categoria profissional.

## III - Avaliação de desempenho

A sistema de avaliação de desempenho encontra-se consagrado no anexo I ao presente Regulamento de Carreiras.

## IV - Normas genéricas para mudança de grau de retribuição

1- a mudança de grau de retribuição apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

2- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição salarial definidos no presente regulamento

3- O tempo mínimo de permanência em cada grau não pode ser inferior a 1 ano.

4- Para efeitos de data de mudança de grau, os tempos de permanência em cada índice serão determinados em função das regras de integração previstas no anexo I ao presente Regulamento de Carreiras.

## V - Norma genérica para provimento de vagas

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

2- 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

1- A estrutura das carreiras e categorias, encontra-se representada no quadro do ponto 2 de cada uma das carreiras.

2- Os acessos por promoção dentro das carreiras fazem-se por concurso, exceto o acesso às categorias de inspetor chefe do serviço comercial, técnico comercial I, inspetor chefe de transportes, técnico de transportes I, inspetor chefe de tração, técnico de material I, supervisor de obras e conservação, supervisor de armazém, supervisor de sistemas, coordenador de informática, desenhador coordenador, inspetor chefe de vendas e receitas e especialista ferroviário I, que se faz por nomeação.

3- Excetua-se do estipulado no ponto anterior, o acesso de especialista ferroviário III a especialista ferroviário II, que se faz mediante a realização de uma prova de aptidão profissional, a realizar nos 60 dias subsequentes à obtenção de avaliação positiva, nos termos previstos no ponto 4 do presente capítulo, no último grau da categoria de especialista ferroviário III, bem como o acesso a maquinista técnico que se verifica na data de acesso ao 3.º grau da grelha salarial da categoria de maquinista/maquinista técnico.

## VII - Disposições finais

1- 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.

2- As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3- Os tempos de permanência em cada grau da grelha indicária, decorrentes da aplicação do presente Regulamento de Carreiras, estão indissociavelmente ligados ao Sistema de Avaliação de Desempenho, anexo ao presente Regulamento de Carreiras, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

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

## CAPÍTULO II

### Carreiras e categorias profissionais

#### Conteúdos funcionais

Carreira	Categoria
Comercial	Assistente comercial Operador de venda e controlo Operador de revisão e venda Chefe de equipa comercial Inspetor do serviço comercial Inspetor chefe do serviço comercial Técnico comercial II Técnico comercial I

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Carreira comercial

### Categories

Assistente comercial  
Operador de venda e controlo  
Operador de revisão e venda  
Chefe de equipa comercial  
Inspetor do serviço comercial  
Inspetor chefe do serviço comercial  
Técnico comercial II  
Técnico comercial I

### 1- Funções

*Assistente comercial* - Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos.

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação.

Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standards» definidos para a qualidade dos serviços.

Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte.

*Operador de venda e controlo* - Executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em bilheteiras ou outros postos de venda fixos.

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação.

Verificar e zelar pelas boas condições de utilização, limpeza e conservação dos equipamentos, instalações e serviços da Empresa, efetuando as operações necessárias à manutenção dos «standards» definidos para a qualidade dos serviços.

Pode colaborar, integrado em equipas próprias e sob orientação superior, em atividades de fiscalização de títulos de transporte.

Verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade.

Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência.

Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas.

Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante.

Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor.

Transportes	Operador de manobras Operador chefe de manobras Operador de transportes Chefe de equipa de transportes Inspetor de transportes Inspetor chefe de transportes Técnico de transportes II Técnico de transportes I
Condução-Ferrovias	Maquinista Maquinista técnico Inspetor de tração Inspetor chefe de tração
Material	Operador de material Chefe de equipa de material Supervisor de material Técnico de material II Técnico de material I
Instalações	Operador de manutenção de instalações fixas Supervisor de obras e conservação
Armazéns	Operador ajudante de armazém Operador de armazém Supervisor de armazém
Administrativa	Assistente administrativo II Assistente administrativo I Assistente administrativo I
Operação de sistemas	Assistente de informática Operador de sistemas Supervisor de sistemas
Exploração de ordenadores	Operador de informática Preparador de informática Coordenador de informática
Desenho	Desenhador Desenhador projetista Desenhador coordenador
Supervisão de receitas	Inspetor de vendas e receitas Inspetor chefe de vendas e receitas
Contínuos	Contínuo Chefe de contínuos
Serviços gerais	Ajudante de operário Telefonista Auxiliar de apoio à gestão Auxiliar de apoio à produção
Manutenção	Técnico de manutenção Chefe de manutenção
Categorias não integradas	Técnico de segurança e proteção civil Inspetor de segurança no trabalho Analista Motorista Operador de máquinas de reprografia Auxiliar administrativo Operário de material/operário eletricista de material
Especialista ferroviário	Ferrovário ferroviário III Especialista ferroviário II Especialista ferroviário I

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição).

Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função.

Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes.

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

*Operador de revisão e venda* - Proceder à revisão e fiscalização de títulos de transporte nos acessos às plataformas de embarque/desembarque, ou nos comboios em trânsito.

Prestar informações aos passageiros e/ou público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios, designadamente sonoros ou de teleinformação.

Verificar e assegurar, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade.

Prestar apoio aos passageiros e assegurar a verificação do estado de limpeza, conservação, funcionamento e abastecimento das instalações, equipamentos e material circulante em matérias da sua competência.

Assegurar a verificação e vigilância do material circulante, assinalando e transmitindo as anomalias detetadas.

Pode, quando necessário, orientar o serviço de manobras, nomeadamente a formação, deformação, estacionamento, e resguardo do material circulante.

Desempenha, sempre que necessário, funções de apoio ao maquinista, incluindo o apoio à realização de ensaios de freios, de acordo com os normativos em vigor.

Pode, pontualmente, em situações de desguarnecimento, e salvaguardadas as condições de higiene, salubridade, asseio e segurança, colaborar na execução de atividades de manobras de comboios regionais, nomeadamente de resguardo, estacionamento, manobra de agulhas e corte ou engate de material (incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição).

Pode executar a venda, contabilização e encaminhamento da receita da venda de títulos de transporte, em postos de venda fixos ou nos comboios em trânsito.

Assegurar o preenchimento e entrega dos modelos e documentos próprios da exploração ou administrativos da sua função.

Assegurar as funções de «chefe de comboio», de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes.

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

*Chefe de equipa comercial* - Coordenar e assegurar as atividades de gestão operacional dos meios e pessoal afeto às atividades de informação e venda dos serviços da empresa, nomeadamente:

Coordenar e supervisionar das atividades dos trabalhadores a seu cargo.

Executar e/ou a supervisionar a contabilidade e o controlo das receitas.

Atender clientes no que diz respeito a reclamações e informações complementares.

Colaborar na organização e o acompanhamento de serviços especiais ou transbordos.

Assegurar a gestão das instalações e dos equipamentos afetos à sua área de intervenção.

Exercer as tarefas inerentes ao operador de venda e controlo, quando necessário.

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

*Inspetor do serviço comercial* - Organizar, coordenar e supervisionar as atividades de gestão, informação e venda, revisão, fiscalização ou outras de natureza comercial, realizadas numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

Executar e/ou colaborar na execução da gestão operacional dos meios de produção e pessoal afetos aos respetivos serviços.

Orientar e supervisionar a execução dos serviços de revisão, venda e apoio aos clientes, controlar a arrecadação e encaminhamento da receita e a boa utilização dos bens e equipamentos e serviços da empresa.

Verificar a qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente os serviços de revisão, venda e de informação e apoio aos clientes.

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

Colaborar na realização de estudos de natureza comercial, no âmbito das suas competências e atribuições.

Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao chefe de equipa comercial.

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

*Inspetor chefe do serviço comercial* - Assegurar a chefia de órgãos de gestão operacional do pessoal comercial e/ou a gestão integrada dos meios e das operações comerciais numa área de serviços ou conjunto de estabelecimentos da empresa que lhe estão atribuídos, nomeadamente:

Coordenar as atividades de gestão, informação, venda, ou outras de natureza comercial, e assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada;

Acompanhar a realização dos serviços de transporte e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego.

Acompanhar e controlar o cumprimento dos padrões de qualidade definidos para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão de vendas ou marketing e elaborar propostas de melhoria dos

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

processos e qualidade dos serviços.

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão.

Chefiar os inspetor do serviço comercial e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço.

Exercer, quando necessário, as tarefas inerentes ao inspetor do serviço comercial.

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

*Técnico comercial II* - Executar e coordenar atividades de prospeção de mercado, serviços especiais de venda ou pós-venda e o controlo da qualidade dos serviços comerciais da empresa, nomeadamente:

Verificar a atividade e a instrução técnica do pessoal em exercício de atividades comerciais ou de agentes e subconcessionários.

Prospetar oportunidades comerciais e assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, ou outras, no âmbito da assistência a clientes.

Assegurar a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execu-

ção dos serviços.

Acompanhar e controlar a execução dos planos de venda e de publicidade ou a gestão de contratos de prestação de serviços por terceiros.

Organizar e acompanhar os serviços especiais ou transbordos.

Executar ou colaborar em estudos pesquisa de mercado, de oferta e procura, ou da qualidade do serviço prestado e satisfação dos clientes.

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência.

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

Assegurar a representação da empresa junto dos clientes, instituições ou eventos.

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

*Técnico comercial I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico comercial II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira comercial

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	128	131	134	137	140	144	148	152	---	---	
Assistente comercial	128	131	134	137	140	144	148	152	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	4	4	---	---	---	23
Operador de revisão e venda	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	26
Operador de venda e controlo	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	26
Chefe de equipa comercial	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Inspetor do serviço comercial	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Inspetor chefe do serviço comercial	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Técnico comercial II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Técnico comercial I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17

## Carreira de transportes

### Categorias

Operador de manobras  
Operador chefe de manobras  
Operador de transportes  
Chefe de equipa de transportes  
Inspetor de transportes  
Inspetor chefe de transportes  
Técnico de transportes II  
Técnico de transportes I

#### 1- Funções

*Operador de manobras* - Assegurar a execução do serviço de manobras, nomeadamente as operações de engatagem e desengatagem, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, manobra de agulhas e sinais de figura de comando local.

Presta apoio aos maquinistas na realização das manobras de movimentação, estacionamento ou resguardo do material circulante.

Assegurar e apoiar, quando necessário, o ensaio de freios das composições e a verificação do estado de segurança, limpeza e de deterioração do material circulante.

Efetuar os abastecimentos necessários ao material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, bem como a colocação de sinalética.

Assegurar as operações de manutenção dos equipamentos das estações e dos terminais, para que esteja devidamente habilitado.

Executar tarefas indiferenciadas de apoio aos serviços, tais como, vigilância de estações, terminais, parques e material circulante.

Recolher, registar e transmitir elementos para o controlo do material circulante.

Prestar serviço em comboios que circulem em regimes especiais de circulação (CTC, RES, bastão piloto), executando nas estações e ramais particulares todas as tarefas de apoio ao serviço, nomeadamente as engatagens e desengatagens de material.

*Operador chefe de manobras* - Orientar e dirigir a atividade de operadores de manobras, em tarefas de formação, deformação de comboios e de movimentação de material circulante;

Realizar itinerários em postos de manobra local.

Colaborar em atividades referentes à gestão do material.

Pode prestar serviço em postos de sinalização eletromecânica.

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

Executar, quando necessário, as tarefas inerentes aos operadores de manobras.

*Operador de transportes* - Orientar o serviço de manobras, formação e deformação de comboios, bem como as operações de estacionamento e de resguardo de material.

Verificar o estado do material em função dos requisitos exigidos pela qualidade do serviço, registando e informando

as anomalias detetadas.

Executar as tarefas inerentes às atividades de contabilidade das estações ou outras dependências bem como tarefas de apoio administrativo ou comercial, ligadas à venda dos serviços e produtos da empresa.

Prestar informação e apoio aos clientes.

Pode assegurar as funções de «chefe de comboio», quando necessário.

Colaborar em atividades referentes à gestão do material.

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

Pode, quando necessário, executar tarefas de operador chefe de manobras ou de operador de manobras.

*Chefe de equipa de transportes* - Orientar e dirigir os serviços em estações, dependências de estação, parques de material, garantindo as atividades de gestão administrativa, comercial e operacional, do pessoal, das instalações, ou da movimentação de material circulante, nomeadamente:

Organizar e distribuir o trabalho do pessoal de uma equipa de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os.

Assegurar a gestão das instalações, máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços, zelando pela sua funcionalidade e controlando a respetiva manutenção.

Colaborar ou assegurar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros.

Prestar serviço em órgãos técnicos ou de gestão, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

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

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao operador de transportes.

*Inspetor de transportes* - Organizar e coordenar os serviços de estações, dependências de estação, parques de material, terminais e outros centros de trabalho, garantindo a supervisão das atividades administrativas, comerciais e operacionais do pessoal afeto, assim como a programação e controlo de gestão das instalações, ou da movimentação de material circulante, que lhe sejam atribuídos, nomeadamente:

Preparar e organizar o trabalho e gerir a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades.

Orientar, coordenar e/ou inspecionar as atividades do pessoal e os serviços na sua área de competência e responsabilidade e garantir a sua articulação com outros órgãos da unidade e da empresa.

Acompanhar a realização dos serviços de transporte em partes da rede ferroviária pré-determinadas e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada,

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado.

Controlar ou assegurar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material circulante, equipamentos ou instalações, e/ou fiscalizar a realização de obras ou a prestação de serviços por terceiros.

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

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

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

Pode, quando necessário executar as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de transportes.

*Inspetor chefe de transportes* - Assegurar a chefia e a responsabilidade pela gestão integrada dos meios e das operações de transporte, em órgãos centrais ou locais de gestão de operações e/ou chefiar e coordenar órgãos de gestão operacional do pessoal, nomeadamente:

Orientar a supervisão dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização, que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada.

Acompanhar a realização dos serviços de transporte em toda a rede ferroviária nacional e colaborar na resolução dos problemas relacionados com os aspetos comerciais dos incidentes no tráfego, em articulação com os responsáveis pela atividade comercial.

Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de segurança e os padrões de qualidade definidas para os serviços, com o objetivo de produzir informação para os órgãos competentes de gestão da qualidade ou da segurança da exploração e elaborar propostas de melhoria dos processos e qualidade dos serviços.

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos da informação, orientar o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à gestão.

Chefiar os inspetores de transportes e coordenar a gestão operacional do pessoal e dos meios da produção afetos ao respetivo serviço.

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

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao inspetor de transportes.

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

*Técnico de transportes II* - Assegurar o acompanhamento e a gestão integrada dos meios e das operações de transporte em órgãos de gestão operacional e/ou colaborar em atividades de estudo técnico, assessoria ou programação e controlo de serviços e atividades de transporte, em órgãos centrais de gestão ou de estudos técnicos, nomeadamente:

Acompanhar e controlar, em permanência, a execução dos serviços de transporte programados e, em interligação com os órgãos responsáveis necessários, assegurar a resolução dos problemas verificados na sua realização.

Assegurar tarefas de gestão dos meios da produção, nomeadamente do material circulante e pessoal.

Proceder à análise e estudo de serviços ou programas de transporte, nas vertentes técnicas e operacional, de segurança ou comercial.

Assegurar a informação sobre as características, a qualidade e os preços dos serviços prestados ou a prestar, e a assistência pós-venda, nomeadamente a informação aos clientes sobre os condicionamentos na execução dos serviços, ou outras no âmbito do apoio a clientes.

Assegurar o registo da informação, o tratamento e a análise de dados e a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão.

Assegurar a gestão dos contractos e o acompanhamento, inspeção e fiscalização dos serviços externos prestados na área produção de transportes.

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

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência.

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

*Técnico de transportes I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de transportes II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de transportes

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	125	128	131	134	137	140	---	---	---	---	---	
Operador de manobras	125	128	131	134	137	140	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	3	4	4	---	---	---	---	---	---	15
Operador chefe de manobras	144	148	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4
Operador de transportes	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	28
Chefe de equipa de transportes	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Inspetor de transportes	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Inspetor chefe de transportes	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de transportes II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de transportes I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---	
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17

## Carreira de condução-ferrovia

### Categorias

Maquinista  
Maquinista técnico  
Inspetor de tração  
Inspetor chefe de tração

#### 1- Funções

**Maquinista** - É o trabalhador, certificado, que nos termos das disposições legais, é capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 18 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos operacionais e regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios;

b) Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segu-

rança dos clientes;

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

d) Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à operação, à segurança da circulação e à marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

e) Identificar e transmitir, no desenvolvimento da sua atividade, quaisquer ocorrências ou anomalias que possam colocar em risco a segurança;

f) Proceder ao resguardo, parqueamento, movimentação, formação/deformação de comboios, 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;

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

h) Desempenhar em acumulação as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

i) Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à se-

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

gurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

j) Assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários;

k) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias na Rede Ferroviária Nacional, e tendo a idade mínima de 20 anos, no Sistema Ferroviário Europeu excecionalmente quando não possa ser conduzido por maquinista técnico.

*Maquinista técnico* - É o trabalhador certificado, nos termos das disposições legais, capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 20 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Exercício da totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

b) Assegurar atividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração ou parques de material circulante, e colabora em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

c) Acompanhar e instruir o pessoal de condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, tirocínio de linha e itinerários de acordo com os princípios definidos;

d) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de clientes ou de mercadorias no Sistema Ferroviário Europeu.

*Inspetor de tração* - No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a orientação e supervisão da atividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras;

b) Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal de condução;

c) Orientar e supervisionar a atividade de condução, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

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

e) Verificar e informar sobre o comportamento do material

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

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

g) Assegurar atividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal de condução e de comando de operações;

h) Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e procede, quando necessário, à sua receção;

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

j) Efetuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios de acordo com a legislação e regulamentação de segurança em vigor, nas seguintes situações:

(i) Formação;

(ii) Necessidade de serviço imprevista e excecional, designadamente em caso de acidente ou comboio socorro;

(iii) Marchas técnicas de ensaio e prova;

(iv) De agente de acompanhamento nas cabinas de condução;

(v) Para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

*Inspetor chefe de tração* - No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

a) 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;

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

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

d) Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua atividade;

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

f) Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos Inspetores de tração, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação, de acordo com o que for definido no sistema de gestão de competências de segurança.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de transportes

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Categorias profissionais	Índices salariais								Total
Maquinista	166	171	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	---	---	---	---	---	---	3
Maquinista técnico	176	182	189	196	203	210	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17
Inspetor de tração	217	224	231	238	245	252	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17
Inspetor chefe de tração	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17

## Carreira de material

### Categorias

Operador de material  
 Chefe de equipa de material  
 Supervisor de material  
 Técnico de material II  
 Técnico de material I

#### 1- Funções

*Operador de material* - Executar todas as operações de revisão do material circulante, previstas em regulamentação própria.

Proceder às operações de engatagem e desengatagem de material, incluindo o estabelecimento de todas as ligações necessárias à continuidade elétrica e/ou pneumática da composição, e apoiar a movimentação e estacionamento ou resguardo do material.

Efetuar itinerários em linhas afetas ao respetivo serviço e colaborar nas operações de formação e deformação de comboios.

Efetuar os abastecimentos necessários do material circulante, nomeadamente o combustível, a areia e outros, e incluindo a colocação de sinalética e a substituição de fitas, ou outros equipamentos de registo ou informação, quando for caso disso.

Efetuar pequenas reparações, lubrificações, limpezas e substituições de componentes de órgãos de material e outros equipamentos ou proceder ao seu encaminhamento para as oficinas, quando for caso disso.

Assegurar a receção do material à saída dos estabelecimentos dos prestadores de serviços de manutenção ou limpeza, no âmbito das suas responsabilidades e competências, e/ou a verificação da conformidade do material com as exigências de qualidade do serviço ao cliente.

Proceder à verificação das condições de funcionamento e segurança do material circulante e realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, climatização, interfonia e climatiza-

ção, de acordo com os seus conhecimentos e competências.

Pode conduzir unidades motoras em atividades de manobras, formação e deformação de comboios e movimentação de material rebocado, em parque fechado, de acordo com os seus conhecimentos e competências, e nas condições definidas em regulamentação própria.

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

*Chefe de equipa de material* - Organizar e distribuir o trabalho de uma equipa ou brigada de que é responsável, orientando, coordenando e verificando a qualidade e a oportunidade da sua execução.

Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetas aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os.

Colaborar na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugerir, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento.

Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência.

Colaborar e/ou executar a gestão de contractos de manutenção e limpeza do material.

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

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

Executar as tarefas atribuídas ao operador de material, quando necessário.

*Supervisor de material* - Orientar, coordenar e verificar as atividades realizadas pelas equipas ou brigadas de material, na sua área de competência e responsabilidade.

Preparar e organizar o trabalho e a utilização dos recursos humanos e materiais, avaliando as respetivas necessidades.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os, podendo colaborar na realização de estudos técnicos para que seja solicitado.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Proceder à gestão das máquinas, ferramentas e materiais afetados aos serviços e controlar a existência de peças de parque e sobressalentes estratégicos.

Proceder à fiscalização, acompanhamento e receção das intervenções no material realizadas por entidades externas de acordo com o seu nível de responsabilidade e competência.

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

Assegurar o registo da informação e controlo de avarias e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão.

Colaborar e/ou executar a gestão de contratos de manutenção e limpeza do material.

Prestar serviço em órgãos técnicos, no âmbito das suas competências e conhecimentos.

Executar, quando necessário, as tarefas atribuídas ao chefe de equipa de material.

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

*Técnico de material II* - Proceder à análise e estudo das avarias do material.

Assegurar o registo da informação e controlo de avarias

e assegurar a produção de indicadores, relatórios e outros elementos de apoio à gestão.

Proceder à inspeção e fiscalização da qualidade dos serviços externos prestados na área do material.

Colaborar nas atividades de receção do material, de acordo com os seus conhecimentos e competências.

Realizar e/ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre os acidentes ou incidentes que envolvam o material circulante.

Colaborar na gestão do contrato de manutenção do convél.

Realizar estudos de transformação do material existente ou de apoiar à aquisição de material novo.

Colaborar na elaboração de normas e outros documentos regulamentares no âmbito da sua atividade e competência.

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

*Técnico de material I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de técnico de material II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de material

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Operador de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	27
Chefe de equipa material	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	21
Supervisor de material	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de material II	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Técnico de material I	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Carreira de instalações

### Categorias

Operador de manutenção de instalações fixas  
Supervisor de obras e conservação

#### 1- Funções

*Operador de manutenção de instalações fixas* - Executar, acompanhar ou fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional.

Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contractos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional.

Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades.

Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projectos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos.

Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional.

Colaborar em atividades de formação, em matérias da

sua competência profissional.

*Supervisor de obras e conservação* - Acompanhar e fiscalizar trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, e apoiar técnica e administrativamente a receção de materiais, obras e equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica e funcional.

Assegurar a interligação operacional entre os órgãos da CP e as empresas prestação de serviços de manutenção, e acompanhar e controlar a execução dos contractos de prestação de serviços de manutenção de instalações ou equipamentos, nas matérias da sua competência técnica e funcional.

Colaborar nos trabalhos de programação, controlo da manutenção e efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades.

Colaborar na execução e apoiar tecnicamente a elaboração de desenhos, estudos, projetos, cadernos de encargos e outra documentação necessária aos processos de aquisição, contratação de empreitadas ou prestação de serviços de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos.

Elaborar relatórios técnicos e participar em peritagens e inquéritos em matérias da sua competência técnica e funcional.

Exercer, quando necessário, as funções de operador de manutenção de instalações fixas.

Colaborar em atividades de formação, em matérias da sua competência profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de instalações

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	
Operador de manutenção de instalações fixas	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	---	---	27
Supervisor de obras e conservação	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	4	---	---	---	---	---	21

## Carreira de armazéns

### Categorias

Operador ajudante de armazém  
Operador de armazém  
Supervisor de armazém

#### 1- Funções

*Operador ajudante de armazém* - Proceder à arrumação, conservação e fornecimento dos materiais, ferramentas e equipamentos aprovisionados nos armazéns, executando a respetiva medição, contagem e pesagem, usando eventualmente equipamento próprio para o efeito.

Executar e manter atualizados os registos informáticos

relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento.

Conferir, referenciar, embalar e endereçar os materiais, ferramentas e equipamentos de acordo com as respetivas requisições.

Colaborar na carga, descarga, recolha e distribuição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito.

Assegurar operações simples de manutenção e limpeza dos armazéns.

Colaborar nas operações de inventariação e auditoria externa ou interna.

*Operador de armazém* - Proceder à receção dos mate-

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

riais à entrada do armazém, examinar a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e informar os serviços competentes das faltas e anomalias encontradas.

Controlar o bom estado dos materiais aprovencionados e assegurar que os mesmos são fornecidos nas melhores condições aos utilizadores, de acordo com as designações e dados técnicos expressos nos documentos de requisição.

Executar e manter atualizados os registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e proceder à escrituração dos registos e documentos próprios da função de aprovisionamento.

Proceder, sob controlo superior, às inventariações dos materiais de aprovisionamento em armazém, de acordo com as normas estabelecidas, colaborando, sempre que necessário, nas auditorias internas ou externas.

Orientar, controlar e colaborar nos trabalhos de cargas e descargas, recolha e distribuição dos materiais de armazém, operando com os equipamentos, máquinas e veículos próprios para o efeito.

Substituir o supervisor de armazém na chefia de um armazém ou sectores de armazéns em situações ocasionais, a designar.

Exercer as funções de operador ajudante, quando necessário.

*Supervisor de armazém* - Organizar, coordenar e supervisionar a atividade dos trabalhadores de armazéns que lhe estão afetos, de forma a garantir a correta receção, arrumação, conservação e fornecimento dos materiais aprovencionados e a adequada utilização das ferramentas, equipamentos e instalações entregues à sua responsabilidade.

Assegurar a execução e o controlo da correção da atualização dos registos informáticos relativos à movimentação dos materiais armazenados e dos documentos próprios da função de aprovisionamento.

Organizar e controlar as tarefas de inventariação dos materiais sob a sua responsabilidade, de acordo com as normas estabelecidas.

Propor a caducidade das etiquetas de materiais sem movimentação há vários anos, colaborando, com o seu pessoal, no abate e movimentação de materiais obsoletos.

Colaborar com diversos órgãos, com objetivo da correta identificação e boa qualidade dos materiais aprovencionados ou da execução mais eficaz da sua movimentação.

Executar, quando necessário, as tarefas de operador de armazém.

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

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de armazéns

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	125	128	131	134	137	140	144	148	---	---	---	
Operador ajudante de armazém	125	128	131	134	137	140	144	148	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	4	---	---	---	---	17
Operador de armazém	152	156	161	166	171	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	---	15
Supervisor de armazém	176	182	189	196	203	210	217	224	231	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	4	---	---	---	25

## Carreira administrativa

### Categorias

Assistente administrativo III

Assistente administrativo II

Assistente administrativo I

#### 1- Funções

*Assistente administrativo III* - Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função do seu ramo de atividade, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipa-

mentos de transmissão apropriados para o efeito, e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Recolher e preparar e dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamento informáticos, ou outros, próprios para o efeito.

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar de dados, modelos e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stock, de vendas, contabilísticas ou de gestão de operações de transporte, ou outras, compatíveis com a sua habilitação profissional.

Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos, encami-

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

nhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos).

Preparar ou elaborar notas de compra ou venda, faturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares.

Assegurar atividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos.

Exercer funções de apoio administrativo e/ou de secretário a trabalhadores de categoria mais elevada.

*Assistente administrativo II* - Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de atividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados.

Organizar, orientar e supervisionar a atividade de um escritório ou núcleo de trabalhadores da área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respetivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que ultrapassem a competência dos subordinados.

Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de atividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa.

Executar atividades de consulta e prospeção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários.

Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contractos e emissão da respetiva documentação contabilística.

Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos.

Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respetivo balancete.

Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III.

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

*Assistente administrativo I* - Orientar e coordenar trabalhadores com a categoria de assistente administrativo - II e/ou exercer, quando necessário, as funções correspondentes a esta categoria, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira administrativa

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	
Assistente administrativo III	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	3	4	4	4	4	---	27
Assistente administrativo II	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17
Assistente administrativo I	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	17

## Carreira de operação de sistemas

### Categorias

Assistente de informática  
Operador de sistemas  
Supervisor de sistemas

#### 1- Funções

*Assistente de informática* - Elaborar manuais de utilização de produtos informáticos e colaborar na formação prática dos utilizadores.

Identificar, resolver ou encaminhar para resolução es-

pecializada os problemas dos utilizadores, procedendo ao acompanhamento da sua implementação e controlo posterior.

Efetuar a receção de material e proceder à gestão do parque de equipamentos (HW) e de programas aplicativos (SW).

Executar «backup» de informação pré-determinada e proceder à sua reinstalação e divulgação quando necessário.

Proceder à gestão do stock de consumíveis e assegurar a sua distribuição pelos utilizadores, quando necessário.

Colaborar na instalação e/ou substituição de programas aplicativos (SW).

Colaborar no estudo de informatização de documentos e

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

processos administrativos.

Colaborar na instalação de alterações de programas aplicativos (SW).

Assegurar a manutenção dos registos das alterações ao parque de equipamentos (HW) e programas aplicativos (SW).

Prestar apoio aos trabalhos desenvolvidos por profissionais de categorias mais qualificadas, no âmbito da sua competência e conhecimentos.

*Operador de sistemas* - Proceder ao diagnóstico e resolução dos problemas mais complexos dos utilizadores e acompanhar a sua implementação.

Proceder à configuração e desenvolvimento de aplicações informáticas às necessidades dos serviços.

Executar as operações necessárias à reinicialização e desbloqueamento de sistemas informáticos.

Executar todas as operações de instalação, substituição e/ou alteração de programas aplicativos (software).

Prestar apoio especializado aos utilizadores de programas aplicativos (software).

Colaborar na instalação e substituição de equipamentos (hardware) e na administração de redes informáticas.

Executar, quando necessário, todas as tarefas de assistente de informática.

Assegurar a formação prática dos utilizadores.

*Supervisor de sistemas* - Executar as tarefas de administração de redes informáticas.

Analisar e resolver os problemas dos utilizadores que ultrapassem as competências e conhecimentos dos profissionais da carreira de categoria menos elevada.

Proceder à análise de sistemas e/ou suportes de informação manuais, promovendo a sua informatização.

Ajustar e adequar as soluções aplicativos às necessidades dos serviços.

Prestar apoio na resolução de problemas de funcionamento dos equipamentos (hardware).

Instalar, alterar e/ou substituir programas aplicativos (software) e equipamentos (hardware).

Colaborar na formação prática dos trabalhadores da carreira de operação de sistemas.

Executar, quando necessário, todas as tarefas do operador de sistemas.

Proceder ao planeamento e desenho de configurações.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de operação de sistemas

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	166	171	176	182	189	196	203	210	---	---	
Assistente de informática	166	171	176	182	189	196	203	210	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	---	---	---	20
Operador de sistemas	217	224	231	238	245	252	259	266	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	3	4	4	4	4	---	---	---	24
Supervisor de sistemas	273	280	288	296	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	4	---	---	---	---	---	---	---	12

## Carreira de exploração de ordenadores

### Categorias

Operador de informática  
Preparador de informática  
Coordenador de informática

#### 1- Funções

*Operador de informática* - Acionar os equipamentos periféricos e os inerentes suportes de informação.

Vigiar o bom funcionamento do equipamento periférico e diagnosticar as causas de interrupção de funcionamento do sistema, promovendo o seu reatamento.

Interpretar as mensagens da consola, fornecendo às unidades centrais de processamento e controladores de comunicação as instruções e comandos necessários ao seu funcio-

namento «batch» e interativo, de acordo com os manuais de exploração ou normas internas.

Assegurar o cumprimento da sequência de trabalhos no computador, segundo prioridades previamente estabelecidas, otimizando o aproveitamento do equipamento.

Controlar os processamentos efetuados pelos utilizadores de terminais, de acordo com normas previamente estabelecidas.

Pode proceder ao levantamento pontual da situação física dos equipamentos.

Pode executar trabalhos de operação e exploração de outros equipamentos informáticos fora da sala de operações.

Pode apoiar, se necessário, a identificação e arquivo de suportes magnéticos.

*Preparador de informática* - Elaborar a preparação do trabalho a desenvolver pelos operadores de informática.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Executar, por terminal, as alterações ao «job stream» para trabalhos em rotina.

Alterar os parâmetros simbólicos, variáveis por execução.

Aplicar procedimentos para aluguer de espaço em disco pelos utilizadores e métodos para resolver situações de saturação.

Analisar o relatório de execução das rotinas, verificando se os trabalhos foram realizados corretamente.

Analisar os mapas de erros e providenciar o prosseguimento normal dos trabalhos.

Assegurar a segurança dos suportes de informação em arquivo, cumprindo as normas constantes dos respetivos «dossiers».

Responsabilizar-se pela disponibilidade dos suportes de informação necessários à execução do trabalho.

Assegurar a manutenção, identificação e classificação dos ficheiros.

Arquivar os suportes utilizados.

Gerir o «stock» de bandas e discos magnéticos.

Assinalar os suportes cujo desgaste tenha provocado avarias durante o processamento, suprimindo-os do arquivo.

Operar com equipamento especializado para deteção de erros nas bandas magnéticas, procedendo à sua recuperação (quando possível) e limpeza.

Pode exercer, a título excecional, funções atribuídas ao operador de informática.

Pode colaborar na formação de operadores de informática.

*Coordenador de informática* - Orientar e verificar a atividade de equipas de operadores, garantindo sua interligação.

Elaborar o planeamento diário de utilização do equipamento de acordo com as prioridades de execução das várias tarefas.

Elaborar relatórios de atividade do sistema e de avarias detetadas no equipamento central, nos terminais, no sistema de condicionamento de ar e de regulação de energia elétrica.

Zelar pela segurança do sistema e das aplicações.

Manter atualizados os «dossiers» de exploração com as normas de processamento para os restantes operadores.

Promover a atualização da salvaguarda geral do sistema, das bibliotecas de programas «source» e «load» em disco e respetivas salvaguardas.

Colaborar com outros sectores de produção, verificando a receção oportuna dos suportes magnéticos necessários à execução dos trabalhos, providenciando a correção dos mapas de erros e controlando a qualidade das saídas.

Pode preparar e executar a formação de candidatos às categorias de operador de informática e preparador de informática.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de exploração de ordenadores

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	266	273	280	---	---	---	---	---	---	---	---	
Coordenador de informática	266	273	280	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6
Preparador de informática	245	252	259	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6
Operador de informática	171	176	182	189	196	203	210	217	224	231	238	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	---	28

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Carreira de desenho

### Categorias

Desenhador  
Desenhador projetista  
Desenhador coordenador

#### 1- Funções

*Desenhador* - Estudar, conceber, executar ou modificar e reproduzir desenhos destinados à fabricação, montagem ou manutenção de equipamentos, máquinas, sistemas e circuitos, ou à construção e reparação de edifícios e outras instalações, ou outros projetos, a partir de esboços e especificações fornecidos por técnicos de qualificação superior ou de elementos por si recolhidos, e operando com os equipamentos próprios para o efeito.

Conceber e executar esquemas, maquetes, cartas, diagramas ou outras representações gráficas, tendo em vista os objetivos finais que lhe tiverem sido fixados.

Executar cálculos específicos, a partir de elementos ou desenhos, no sentido de definir escalas, tolerâncias, traçados, dimensões, quantidades ou outros necessários à realização dos desenhos e projetos.

*Desenhador projetista* - Executar trabalhos perfeitamente identificados, de mais exigente especialização e responsabilidade.

Conceber ou estudar o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojetos ou projetos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho,

efetuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinando com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra.

Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores.

Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade.

Pode colaborar na formação de profissionais da carreira de desenho de categoria menos elevada.

*Desenhador coordenador* - Assegurar a gestão técnico-administrativa de uma sala de desenho, nomeadamente:

Programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho, verificando a qualidade e a oportunidade da execução.

Analisar e resolver problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, instruindo-os e esclarecendo-os.

Providenciar a aquisição de materiais, artigos de consumo e equipamentos, controlando a sua utilização e manutenção.

Organizar os arquivos da sala de desenho.

Pode exercer, quando necessário, funções atribuídas ao desenhador projetista, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade.

Pode colaborar na formação de trabalhadores da carreira de desenho.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de desenho

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	217	224	231	238	246	252	---	---	---	---	---	
Desenhador coordenador	217	224	231	238	246	252	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Desenhador projetista	176	182	189	196	203	210	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	17
Desenhador	134	137	140	144	148	152	156	161	166	171	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	2	3	3	3	4	4	4	4	---	---	27

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Carreira de supervisão de receitas

### Categorias

Inspetor de vendas e receitas

Inspetor chefe de vendas e receitas

#### 1- Funções

Inspetor de vendas e receitas

Verificar, controlar, regularizar as vendas e a entrega nos cofres da CP de toda a receita proveniente das estações, agências de viagem, comissionistas, centrais de camionagem ou outros pontos de geração de receitas.

Zelar pela aplicação das normas legais (nomeadamente, fiscais contabilísticas e tarifárias) e demais regulamentação interna ou externa, que esteja no âmbito das suas atribuições.

Realizar auditorias às vendas e inspeções aos postos de venda em estações, agências de viagem, comissionistas e outros, contemplando o processo de venda e as instalações, tendo em conta critérios de qualidade de serviço e elaborando os respetivos relatórios.

Assegurar que os diversos postos de venda executem oportunamente as funções de apuramento das vendas, de forma a possibilitar a consolidação das vendas por centro de lucro e/ou por título de transporte.

Supervisionar a gestão dos títulos de transporte das estações e restantes postos de venda.

Assegurar a implementação em todos os postos de venda, das condições tarifárias, dos títulos existentes ou a alterar, bem como de novos títulos a criar.

Realizar, em coordenação com outras funções, ações que visem reduzir a taxa de fraude.

Inspecionar localmente as atividades ligadas à geração, contabilização e envio das receitas e assegurar a obtenção de indicadores de gestão na área da sua atividade.

Pode colaborar na formação de pessoal diretamente ligado à geração e contabilização das receitas, bem como de candidatos a inspetores de receitas.

*Inspetor chefe de vendas e receitas* - Chefiar, coordenar e verificar as atividades de supervisão, controlo e arrecadação das receitas;

Coordenar as atividades permitam a oportuna apresentação e consolidação das vendas por centro de lucro e título de transporte.

Coordenar as ações de implementação em todos os postos de venda das condições tarifárias dos títulos existentes, a alterar, ou a criar, recorrendo sempre que necessário à aplicação de novas tecnologias.

Estabelecer contactos com outros órgãos da empresa a nível local, bem como com entidades exteriores à CP.

Promover a harmonização de procedimentos e colaborar na execução de estudos para que seja solicitado.

Colaborar na formação de pessoal diretamente ligado à geração e contabilização de receitas, bem como de candidatos a inspetor de receitas.

Exercer, quando necessário, tarefas de inspetor de receitas.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de supervisão de receitas

Categorias profissionais	Índices de retribuição								Total
	217	224	231	238	245	252	---	---	
Inspetor de vendas e receitas	217	224	231	238	245	252	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17
Inspetor chefe de vendas e receitas	259	266	273	280	288	296	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	17

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Carreira de contínuos

### Categorias

Contínuo

Chefe de contínuos

#### 1- Funções

*Contínuo* - Informar, encaminhar e anunciar visitantes; Receber, estampilhar e entregar correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem.

Colaborar nos trabalhos de reprodução e proceder ao arquivo de documentos.

Operar com máquinas de reprodução de documentos,

desde que habilitado.

Executar o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas.

Executar a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como, excecionalmente, mudanças de móveis na sua área de atividade.

*Chefe de contínuos* - Distribuir e orientar o serviço de um conjunto de contínuos.

Exercer, quando necessário, funções atribuídas ao contínuo.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de contínuos

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---	---	
Chefe de contínuos	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8
Contínuo	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4

## Categorias de serviços gerais

### Categorias

Ajudante de operário

Telefonista

Auxiliar de apoio à gestão

Auxiliar de apoio à produção

#### 1- Funções

*Ajudante de operário* - Apoiar trabalhadores de categoria mais elevada na execução de tarefas bem determinadas em áreas de atividade oficial, brigadas, serviços ou locais de trabalho especialmente designados.

Pode efetuar limpeza de peças e operações de lubrificação.

Pode executar tarefas de auxiliar de serviços gerais.

*Telefonista* - Transmitir aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecer ligações para o exterior.

Estabelecer, quando necessário, ligações entre telefones internos.

Proceder aos registos e escriturações inerentes à sua atividade.

Pode prestar informações pedidas telefonicamente por terceiros ou encaminhá-las para os serviços competentes.

*Auxiliar de apoio à gestão* - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos de gestão, nomeadamente:

Transporte, entrega, reprodução, triagem, arrumação, expedição e arquivo de documentos.

Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados.

Executar arrumações, limpezas, carga, descarga e transporte de volumes, quando necessário.

Executar as tarefas de apoio nos Infantários, nomeadamente a vigilância e acompanhamento de crianças.

Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

*Auxiliar de apoio à produção* - Executar tarefas auxiliares de apoio às atividades em órgãos da produção, nomeadamente:

Executar tarefas de vigilância de equipamentos, instalações, parques de material circulante ou de outros espaços da empresa e encaminhar ou informar os utilizadores quando necessário.

Transmitir informação ou receber e entregar correspondência e outros documentos, em locais diversos, e executar recados que lhe sejam solicitados.

Executa arrumações, limpeza, carga, descarga e transporte de volumes ou, quando necessário e desde que devidamente habilitado, tarefas de limpeza e conservação de instalações e equipamentos.

Executar outras tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da das categorias de serviços gerais

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---	
Ajudante de operário	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	---	---	---	---	---	---	---	13
Telefonista	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8
Auxiliar de apoio à gestão	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4
Auxiliar de apoio à produção	117	119	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4

## Carreira de manutenção

### Categorias

Técnico de manutenção  
Chefe de manutenção

#### 1- Funções

Técnico de manutenção

É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua profissão que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações.

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

Instalar, ensaiar, conservar e reparar diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conservar, reparar, ajustar, instalar, ensaiar aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas, máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Regular, afinar, operar, manobrar ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais.

Transformar ou preparar matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos.

Proceder ou colaborar na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação.

Quando habilitado:

- i) Executar ensaios não destrutivos;
- ii) Executar trabalhos no âmbito da calibração de dispositivos de monitorização e medição;
- iii) Conduzir, manobrar ou operar máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos;
- iv) Fabricar, montar, transformar, reparar e assentar estruturas, pavimentos, revestimentos e componentes de máquinas, de móveis, de veículos e outras obras com produtos adequados para o efeito (madeira, cortiça, PVC, cerâmicos,

vinílicos, entre outros);

v) Preparar, afinar e aplicar betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais.

Levantar, distribuir e repor em armazém, materiais e ferramentas.

Efetuar compras de serviços, materiais e ferramentas.

Efetuar tarefas de carácter administrativo relacionadas com aquelas atividades.

Colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa.

Colaborar e ou participar na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

Colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes e/ou em outras atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

#### 1.1- Especializações de técnico de manutenção

Aos trabalhadores com a categoria de técnico de manutenção pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do ponto 1.1 uma das seguintes especializações profissionais:

##### a) Mecânico

É o trabalhador que traça, desempenha, enforma e executa peças, examina o estado dos diversos órgãos, deteta avarias, repara, regula, afina, ensaia, monta e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor e rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais. Opera com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras. Procedo ao corte de metais. Pode executar soldaduras.

##### b) Eletromecânico

É o trabalhador que, desenvolvendo predominantemente a sua atividade na área da manutenção de material circulante ferroviário, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos elétricos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala, ensaia aparelhos elétricos, eletrónicos, eletromecânicos, máquinas elétricas rotativas,

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

## c) Eletricista

É o trabalhador que instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos elétricos, eletrónicos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala e ensaia aparelhos elétricos, e máquinas elétricas rotativas, podendo, eventualmente, executar peças.

**Chefe de manutenção** - É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos técnicos na manutenção exerce, nomeadamente, as seguintes funções:

De estudo, apoio, assessoria e execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de atividade compatíveis com as suas competências profissionais e de especialização.

Assunção da responsabilidade pela execução de trabalhos, nos quais intervenham trabalhadores com diferentes classes ou categorias profissionais, organizando, orientando,

coordenando, verificando a atividade e a qualidade de equipas de trabalho.

Execução, quando necessário, de tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material circulante, de instalações e de equipamentos.

Gerir o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários à manutenção e fabrico de material circulante.

Colaboração e ou participação na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho e assegura o seu cumprimento por parte dos trabalhadores sob sua supervisão hierárquica.

Colaboração em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária das categorias profissionais de técnico de manutenção e chefe de manutenção

Categorias profissionais	Índices salariais										Total
	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	
Técnico de manutenção	148	152	156	161	166	171	176	182	189	196	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	3	3	4	4	4	---	27
Chefe de manutenção	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	21

## Categorias não integradas em carreiras

### Categorias

Técnico de segurança e proteção civil  
Inspetor de segurança no trabalho  
Analista de laboratório  
Motorista  
Operador de máquinas de reprografia  
Auxiliar administrativo  
Operário de material/operário eletricista de material

### 1- Funções

**Técnico de segurança e proteção civil** - Coordenar e gerir os processos de proteção e segurança de pessoas e bens, assegurando a coordenação de meios à gestão das ocorrências, garantindo a chefia e responsabilidade pela gestão das adequadas necessidades de proteção e segurança dos clientes e colaboradores em toda a de responsabilidade e influência da CP, nomeadamente devem:

Garantir a gestão de ocorrências e a resposta a situações de emergência.

Orientar a supervisão das entidades externas no domínio da segurança, com as forças e serviços de segurança e proteção civil.

Gerir e acompanhar todas as atividades de segurança e proteção.

Garantir a coordenação e fiscalização da instalação de sistemas de proteção e segurança.

Acompanhar a realização dos serviços de proteção e segurança e colaborar na resolução dos incidentes de segurança em articulação com os demais intervenientes internos e externos.

Acompanhar e controlar o cumprimento das normas de proteção e segurança, garantindo os padrões de qualidade definidos para os respetivos serviços.

Elaborar propostas de melhoria dos processos de proteção e segurança por forma a aumentar a qualidade dos serviços prestados.

Supervisionar a qualidade e fiabilidade dos registos produzidos, orientar o tratamento e análise dos dados e a produção de indicadores e elaborar relatórios de atividade e outros elementos de apoio à direção.

Colaborar na formação promoção de ações de prevenção e formação sobre matérias consideradas relevantes para os trabalhadores em matéria de segurança e proteção.

Colaborar e fiscalizar a instalação de sistemas de proteção e segurança.

Garantir a gestão técnica dos equipamentos instalados de proteção e segurança.

Colaborar e supervisionar os serviços de segurança e vigilância.

Colaborar na identificação e analisar dos fatores de risco

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

no âmbito da proteção civil e propor estratégias de intervenção e melhoria.

Colaborar no planeamento e executar ações de sensibilização internas e externas.

Inventariar, no âmbito da proteção civil, as carências de meios, bem como as deficiências técnicas, propondo as correções adequadas.

Supervisionar no terreno os trabalhos de revisão/manutenção dos equipamentos de combate a incêndio.

Executar, quando necessário a recolha de dados a fornecer às autoridades.

Colaborar no apoio a acidentes ferroviários, acionando as Forças de Segurança.

Colaborar na gestão das atividades de «atendimento e segurança passiva».

Colaborar no planeamento e na execução de ações de formação, teste e treino, em fomento da operacionalidade dos meios e procedimentos corretos.

Colaborar na instalação de equipamentos e funcionalidades de proteção civil.

Colaborar na elaboração de planos de emergência.

Análise diária das ocorrências inscritas em SIGO (CP) e RDC (IP) no âmbito da proteção civil e segurança para efeitos de monitorização, elaboração de indicadores e correção/eliminação.

*Inspetor de segurança no trabalho* - É o trabalhador que no âmbito da aplicação de disposições legais, convencionais e regulamentares relativas à higiene, segurança, condições de trabalho e proteção da saúde nos locais de trabalho:

Efetua ações de inspeção e auditoria.

Apoia e presta assessoria às estruturas de higiene, segurança e condições de trabalho instituídas na empresa e desenvolve ações de informação e formação no âmbito da prevenção de riscos ocupacionais a todo o pessoal da empresa.

Pode promover contactos com organismos e instituições vocacionadas para a higiene, segurança e saúde ocupacionais.

Colabora nos processos tendentes à afetação de equipamentos de segurança.

Colabora e/ou participa na elaboração e divulgação da regulamentação relativa à prevenção de riscos e condições de trabalho.

Efetua o acompanhamento presencial de ações dos prestadores externos de segurança do trabalho, de higiene do trabalho, de segurança alimentar, e de formação sobre estas matérias.

Pode proceder à validação a posteriori, de algumas ações dos prestadores externos de segurança do trabalho, de higiene do trabalho, de segurança alimentar, e de formação sobre estas matérias.

Pode executar o acompanhamento de controlos de álcool e drogas.

Pode executar de controlos de álcool e drogas para os quais esteja devidamente habilitado e equipado.

Apoio à implementação de medidas de controlo de determinados riscos específicos para a segurança, higiene e saúde (ex: vacinação; desinfeção; organização para a emergência; plano para pandemia).

*Analista de laboratório* - Escolher e preparar o equipamento adequado aos ensaios, análises e experiências.

Receber ou fazer colheitas de amostras de materiais ou produtos, no laboratório ou no local da colheita e proceder à sua preparação para análises, ensaios e experiências.

Efetuar análises, ensaios e experiências para determinar a composição e as propriedades de matérias-primas e de produtos acabados, e as condições de utilização ou aplicação.

Pode colaborar em atividades de formação em áreas da sua competência e conhecimentos.

*Motorista* - Conduzir automóveis ligeiros ou pesados de passageiros ou mercadorias, procurando garantir a normalidade e segurança da marcha, de acordo com a sua habilitação profissional específica.

Colaborar na carga, descarga e entrega de mercadorias, bagagens ou outros volumes e orientar a sua arrumação no veículo.

Efetuar verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria.

Zelar e providenciar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura.

Pode executar, em complemento da sua atividade, tarefas indiferenciadas de apoio às atividades do órgão a que pertence.

*Operador de máquinas de reprografia* - Executar trabalhos de reprodução de documentos segundo diversos processos técnicos (incluindo «offset») e realizar, por meios manuais ou mecânicos, alceamentos, encadernações, cortes e acabamentos.

Proceder à limpeza, manutenção e pequenas reparações dos equipamentos integrados em núcleos de reprografia.

*Auxiliar administrativo* - Seleciona, regista agrupa e prepara para documentos ou outros elementos para estudo e tratamento ou expedição.

Pode operar com máquinas de escrever ou de reprodução de documentos, desde que devidamente habilitado.

Pode executar tarefas relacionadas com o arquivo de documentação.

Pode executar, em geral, atividades de apoio ao trabalhador administrativo nos núcleos administrativos em que presta serviço.

*Operário de material/operário eletricitista de material* - É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua especialidade e possuidor do título profissional legalmente exigível que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações,

Regula, afina, opera, manobra ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais.

Transforma ou prepara matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos.

Procede ou colabora na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação.

Levanta, distribui e repõe, em armazém, materiais e ferramentas.

Pode efetuar escrituras ou outras tarefas de carácter

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas atividades;

Pode colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa.

Pode efetuar compras de materiais ou ferramentas indis-

pensáveis.

Pode prestar serviço em órgãos técnicos.

Pode colaborar na formação de estagiários.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária das categorias não integradas em carreiras

Categorias profissionais	Índices salariais											Total
	245	252	259	266	273	280	288	296	---	---	---	
Técnico de segurança e proteção civil	245	252	259	266	273	280	288	296	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	---	21
Inspetor de segurança no trabalho	203	210	217	224	231	238	245	252	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	---	21
Analista de laboratório	161	166	171	176	182	189	196	203	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	---	---	---	---	21
Motorista	125	128	131	134	137	140	144	148	152	156	161	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	---	29
Operador de máquinas de reprografia	117	119	122	125	128	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	---	---	---	---	---	---	---	13
Auxiliar administrativo	117	119	122	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	4	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8
Operário de material/operário eletrícista de material	134	137	140	144	148	152	156	161	166	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	3	4	4	4	4	---	---	---	25

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## Carreiras de especialista ferroviário

### Categorias

Especialista ferroviário III  
Especialista ferroviário II  
Especialista ferroviário I

### 1- Funções

As definições de funções constantes dos pontos seguintes têm carácter genérico, devendo ser concretizadas e particularizadas para cada um dos casos concretos, com reflexo nas condições específicas de ingresso, nos conteúdos das ações de formação e na avaliação de desempenho profissional ao longo da carreira.

*Especialista ferroviário III* - É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas de especialidade reconhecida, desempenha funções de estudo ou apoio técnico, de assessoria ou de enquadramento (a que, neste caso, não corresponda outra categoria profissional prevista no presente regulamento), que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos

pré-estabelecidos, em áreas de atividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e especialização. Pode colaborar e executar ações de formação em matérias da sua especialidade profissional.

*Especialista ferroviário II* - É o trabalhador que, tendo obtido comprovadamente acrescidos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização, pode exercer funções da mesma natureza das atividades atribuídas ao especialista ferroviário, mas de maior exigência e de maior responsabilidade. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

*Especialista ferroviário I* - É o trabalhador cujos conhecimentos teóricos e práticos na sua área de competência e especialização atingiram um nível que se considera relevante (relativamente ao seu grau de escolaridade), por isso, correspondente à extensão máxima da carreira profissional. Pode colaborar, executar atividades de formação em matérias da sua especialidade profissional.

2- Quadro representativo da estrutura indiciária da carreira de especialista ferroviário

Categorias profissionais	Índices de retribuição												Total
	313	322	331	340	349	358	---	---	---	---	---	---	
Especialista ferroviário I	313	322	331	340	349	358	---	---	---	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	3	4	4	4	---	---	---	---	---	---	---	17
Especialista ferroviário II	224	231	238	245	252	259	266	273	280	288	296	304	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	---	32
Especialista ferroviário III	166	171	176	182	189	196	203	210	217	---	---	---	---
Tempo mínimo de permanência (anos)	1	1	1	2	2	2	2	2	---	---	---	---	13

A obtenção de avaliação positiva a partir do grau 7 da categoria de especialista ferroviário III, permite a candidatura a prova de aptidão profissional específica de acesso a especialista ferroviário II.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## ANEXO I AO REGULAMENTO DE CARREIRAS

### Regras de integração

**I - Reenquadramento salarial e profissional dos trabalhadores anteriormente abrangidos pelo acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020 (acordo de empresa da EMEF)**

O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indiciária no presente Regulamento de Carreiras profissionais processa-se do seguinte modo:

1- Para os trabalhadores integrados no anterior acordo de empresa da EMEF, quando no presente Regulamento de Carreiras existam índices correspondentes àqueles em que se encontravam, o reenquadramento será efetuado nesses mesmos índices;

2- Os trabalhadores integrados no anterior acordo de empresa da EMEF, quando integrados na grelha salarial correspondente à sua carreira profissional serão abrangidos pelas regras de progressão previstas no presente Regulamento de Carreiras;

3- Os trabalhadores integrados na carreira de produção com as categorias de operários, mecânicos e eletricitistas são integrados na categoria de técnico de manutenção.

4- Os trabalhadores integrados na carreira de produção com a categoria de técnico oficial são integrados na categoria de chefe de manutenção.

5- Para os trabalhadores integrados na carreira da produção (operários, mecânicos, eletricitistas e técnicos oficiais) no anterior acordo de empresa da EMEF, o reenquadramento nos índices salariais no presente Regulamento de Carreiras é feito de acordo com os números 6 a 21 seguintes.

6- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 127 são reenquadrados na grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as regras seguintes:

a) Com data de admissão do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 148, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de admissão do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de março de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

iii) Em 1 de março de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de admissão no 1.º semestre do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de junho de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva,

recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

iii) Em 1 de junho de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

d) Com data de admissão no 2.º semestre do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 144;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 148, desde que tenham avaliação de desempenho positiva, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 152, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

7- Os trabalhadores que, no ano de 2022, sejam admitidos na empresa, são colocados no índice 144, passando ao índice 148 em 1 de janeiro de 2023, data a partir da qual é eliminado, definitivamente, o índice 144.

8- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 135 são integrados na grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 152, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 156, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020 ou posterior:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 148, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 152 à medida que cumprirem 2 (dois) anos de permanência e obtenham avaliação de desempenho positiva;

9- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 141 são integrados no grau de retribuição 156 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

10- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 147 serão integrados no índice salarial 161 da CP, mantendo a respetiva antiguidade;

11- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 152 são integrados na nova grelha salarial de acordo com as seguintes regras:

a) Com 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 152:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 171, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice.

b) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 152:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 166, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam.

12- Os trabalhadores que se encontrem no índice de retribuição 160 serão integrados no grau de retribuição 176 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

antiguidade;

13- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 163 serão integrados no grau de retribuição 182 do presente Regulamento de Carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

14- Os trabalhadores que se encontrem no índice salarial 167 são integrados na grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com 4 (quatro) anos ou mais de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice de retribuição 189, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontrava.

a) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice de retribuição 182, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 189 à medida que cumprirem o tempo de permanência previsto e obtenham avaliação de desempenho positiva.

15- Os trabalhadores situados no índice de retribuição 170 integram a grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019.

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 189;

ii) Em 1 de junho de 2022, são integrados no índice salarial 196;

iii) Em 1 de junho de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de promoção do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 189;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 196;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 203, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

16- Os trabalhadores situados no índice salarial 180 integram a grelha salarial do presente Regulamento de Carreiras, de acordo com as seguintes regras:

a) Com data de promoção do ano de 2019:

i) Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 203;

ii) Em 1 de janeiro de 2024, passam para o índice salarial 210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

b) Com data de promoção do ano de 2020:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de julho de 2022, são integrados no índice salarial 203;

iii) Em 1 de julho de 2024, são integrados no índice salarial

210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

c) Com data de promoção do ano de 2021:

i) Em 1 de janeiro de 2022 são integrados no índice salarial 196;

ii) Em 1 de dezembro de 2022, são integrados no índice salarial 203;

iii) Em 1 de dezembro de 2024, são integrados no índice salarial 210, desde que tenham avaliação de desempenho positiva.

17- Os trabalhadores situados no índice salarial 190 à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 210 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

18- Os trabalhadores situados no índice salarial 200, à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 217 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

19- Os trabalhadores situados no índice salarial 210, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 224 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

20- Os trabalhadores situados no índice salarial 220, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice salarial 238 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

21- Os trabalhadores que se encontram no índice salarial 230 são reenquadrados no índice salarial 245 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade.

22- A integração nos graus de retribuição do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da carreira administrativa, far-se-á da seguinte forma:

a) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 147 serão integrados no índice salarial 161 da categoria de assistente administrativo III, mantendo a respetiva antiguidade;

b) Os escriturários que se encontrem no índice de retribuição 160 serão integrados no grau de retribuição 176 de assistente administrativo II, mantendo a respetiva antiguidade;

c) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 163 serão integrados no grau de retribuição 182 do assistente administrativo II, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice;

d) Os escriturários que se encontrem no índice salarial 167 são integrados na grelha salarial do assistente administrativo II, de acordo com as seguintes regras:

i) Com 4 (quatro) anos ou mais de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 189;

ii) Com menos do que 4 (quatro) anos de permanência no índice salarial 167:

Em 1 de janeiro de 2022, são integrados no índice salarial 182, levando consigo o tempo de permanência no índice em que se encontravam, e passam para o índice 189 à medida que cumprirem o tempo de permanência previsto e obtenham avaliação de desempenho positiva;

e) Os técnicos administrativos que se encontram no índice salarial 230 são reenquadrados no índice de retribuição 245 da categoria de assistente administrativo I, mantendo a res-

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

petiva antiguidade.

23- A integração nos graus de retribuição do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da carreira de apoio à produção, far-se-á da seguinte forma:

a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador projetista, situados no índice salarial 200, à data de produção de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 203 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de desenhador projetista, ficando com a retribuição que detinham, caso esta seja superior à do referido índice salarial 203, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior correspondente a um presente índice;

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador, situados no índice salarial 167, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice salarial 166 do presente Regulamento de Carreiras da categoria de desenhador, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior correspondente a um presente índice.

24- A integração nos graus de retribuição do presente Regulamento de Carreiras para os trabalhadores da categoria de técnico de segurança e higiene no trabalho, far-se-á para a categoria de inspetor de segurança no trabalho da seguinte forma:

a) Os trabalhadores situados no índice salarial 170 integram o índice 196 do presente Regulamento de Carreiras, mantendo a respetiva antiguidade;

b) Os trabalhadores situados no índice salarial 230 integram o índice 245 do presente Regulamento de Carreiras.

25- A integração nos índices do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da categoria de telefonista, na data de entrada em vigor presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice salarial 120, à data de produção de efeitos do presente regulamento, integram o índice salarial 119 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de telefonista, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições de atribuição de retribuição superior.

26- A integração nos graus de retribuição da CP, para os trabalhadores da categoria de contínuo, na data de produção de efeitos do presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice 100, à data de produção de efeitos do presente regulamento, integram o índice 109 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de contínuo, mantendo a respetiva antiguidade.

27- A integração nos índices salariais do presente Regulamento de Carreiras, para os trabalhadores da categoria de motorista, na data de entrada em vigor do presente regulamento, far-se-á da seguinte forma:

Os trabalhadores situados no índice salarial 147, à data de entrada em vigor do presente regulamento, integram o índice 156 do presente Regulamento de Carreiras, da categoria de motorista, ficando com a retribuição que detêm, a qual se mantém sem alteração até que ocorram condições

de atribuição de retribuição superior, correspondente a um presente índice.

## **II - Reenquadramento salarial dos técnicos licenciados e técnico superior de nível I da extinta EMEF e dos técnicos bacharéis e de técnico superior nível II da extinta EMEF**

1- Para os trabalhadores provenientes da extinta EMEF com a categoria de técnicos licenciados, técnico superior de nível I da extinta EMEF e dos técnicos bacharéis, e de técnico superior nível II o reenquadramento na grelha indicária do presente Regulamento de Carreiras processa-se do seguinte modo:

a) Os técnicos superiores de nível I provenientes da extinta EMEF são integrados na grelha salarial anexa ao presente Regulamento de Carreiras aplicável para os técnicos superiores I;

b) Os técnicos superiores de nível II provenientes da extinta EMEF são integrados na grelha salarial anexa ao presente Regulamento de Carreiras aplicável para os técnicos superiores II.

2- Excetuam-se os casos em que a diferença entre a retribuição base mensal equivalente e o valor do índice da tabela salarial CP de valor imediatamente inferior não exceda 10,00 €, situação em que a integração se fará nesse índice.

3- Os técnicos superiores da extinta EMEF em que, da integração, resulte um acréscimo de vencimento igual ou superior a 119,00 €, recomeçam a contagem no índice em que forem colocados, ficando, por isso, com o número de créditos correspondentes ao mínimo desse índice.

4- Os técnicos superiores da extinta EMEF em que, da integração, resulte um acréscimo de vencimento inferior a 119,00 €, levam consigo os pontos que tiverem acima do valor mínimo correspondente ao índice onde estiverem colocados.

## **III Reenquadramento salarial dos trabalhadores provenientes do anterior acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCL, e outros, com exceção da carreira de condução e dos quadros técnicos bacharéis e licenciados**

1- A partir da data de entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras a progressão pelos vários graus de retribuição é feita tendo em conta o tempo de permanência e a obtenção de avaliação de desempenho positiva.

2- A fim de se garantir o posicionamento relativo dos vários trabalhadores, em função do número de pontos acumulados que possuem previamente à entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras serão convertidos em tempo de permanência da seguinte forma: 1 (um) ano de tempo de permanência por cada 4 (quatro) pontos.

3- Quando da integração no grau de retribuição, após a conversão dos pontos em anos de permanência, se exceda o tempo de permanência no índice, é feita a integração no índice imediatamente superior, recomeçando a contagem do tempo de permanência nesse índice de retribuição.

4- Quando da integração no grau de retribuição, após a conversão dos pontos em anos de permanência, não se exceda o tempo de permanência no índice, o trabalhador leva consigo o tempo de permanência no índice em que se encontra.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

## IV - Reenquadramento salarial dos trabalhadores da carreira de condução abrangidos pelo anterior acordo de empresa celebrado entre a CP e o SFRCL, e outros

O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indiciária do presente Regulamento de Carreiras processa-se do seguinte modo:

a) Quando da integração no grau de retribuição, se exceda o tempo de permanência no índice, este é integrado no índice imediatamente superior, recomeçando a contagem do tempo de permanência nesse índice de retribuição;

b) Quando da integração no grau de retribuição, não se exceda o tempo de permanência no índice, o trabalhador leva consigo o tempo de permanência no índice em que se encontrar.

## V - Reenquadramento salarial dos trabalhadores quadros técnicos bacharéis e licenciados

As regras de reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha indiciária do presente Regulamento de Carreiras encontram-se previstas no anexo referente à carreira de técnicos superiores.

## VI - Reenquadramento salarial dos trabalhadores na sequência da subida do índice salarial de base e acréscimo de um índice salarial no topo de cada categoria

1- As regras previstas nos números seguintes não se aplicam às categorias de técnicos superiores I e II (onde se incluem os anteriormente designados como técnicos licenciados e bacharéis) e especialistas ferroviários II e I.

2- Para a alteração do índice da base da categoria profissional, não aplicável aos trabalhadores oriundos da extinta EMEF:

a) Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice de base atual e que não acedam, entretanto, ao índice seguinte (futuro índice de base), pela evolução normal na carreira, até 30 de novembro de 2022, acedem ao presente índice da base em 1 de dezembro de 2022, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice em que forem colocados;

b) Os trabalhadores que, no ano de 2022, sejam admitidos na empresa, são colocados no índice de base atual, passando ao presente índice de base, em 1 de janeiro de 2023, data a partir da qual é eliminado, definitivamente, o atual índice de base.

3- Para acesso ao novo índice de topo:

a) Para os trabalhadores que têm pontos em virtude do anterior sistema de avaliação de desempenho, aplica-se a regra da conversão dos 4 pontos em um ano de permanência;

b) Para os trabalhadores que não têm pontos em virtude do anterior sistema de avaliação de desempenho, aplicam-se as seguintes regras:

i) Os trabalhadores que se encontrem no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2012 ou anterior, acedem ao presente índice de topo em 1 de janeiro de 2022.

ii) Os trabalhadores que se encontrem no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2013 ao ano de 2019, acedem ao presente índice de topo em 1 de janeiro de 2023.

iii) Os trabalhadores que estejam posicionados no atual índice de topo e que tenham data de última promoção do ano de 2020 ou posterior, acedem ao presente índice de topo após o cumprimento do tempo de permanência mínimo de 4 anos.

## VII - Regras de integração para os trabalhadores colocados em índices salariais extintos para a eliminação de sobreposições

1- Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de janeiro de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

2- Os trabalhadores que se encontrem posicionados em índices abaixo do índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

3- Os trabalhadores que se encontrem posicionados no índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, e que, pela evolução normal na sua carreira, tenham condições para aceder ao presente índice correspondente à base da categoria em data anterior a 1 de janeiro de 2023, acedem a esse índice na data devida.

4- Os trabalhadores que se encontrem posicionados em índices abaixo do índice imediatamente inferior à nova base da sua categoria profissional, se mudarem de índice em data anterior à referida na alínea b), são posicionados no índice imediatamente superior (conforme a grelha salarial anterior) e só acedem ao presente índice correspondente à base da categoria no dia 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência.

## VIII - Supressão de índices na base da carreira comercial

1- Assistente comerciais

a) Para os trabalhadores admitidos antes do ano de 2022 e que se encontram no índice salarial 122:

i) Passam para o índice salarial 125, em 1 de dezembro de 2022, salvo se a este acederem em tempo anterior, fruto da progressão normal na carreira;

ii) Passam do índice salarial 125 para o índice salarial 128, em 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

b) Para os trabalhadores admitidos em 2022 e que se encontram no índice salarial 122:

i) Passam para o índice salarial 125, em 1 de janeiro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 122;

ii) Passam do índice salarial 125 para o índice salarial 128, em 1 de dezembro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 125 e recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

c) Para os trabalhadores se encontram no índice salarial 125:

Passam para o índice salarial 128, após a entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

2- Operadores de venda e controlo e operadores de revisão e venda:

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

a) Para os trabalhadores admitidos antes do ano de 2022 e que se encontram no índice salarial 131:

i) Passam para o índice salarial 134, em 1 de dezembro de 2022, salvo se a este acederem em tempo anterior, fruto da progressão normal na carreira;

ii) Passam do índice salarial 134 para o índice salarial 137, em 1 de junho de 2023, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

b) Para os trabalhadores admitidos em 2022 e que se encontram no índice salarial 131:

i) Passam para o índice salarial 134, em 1 de janeiro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 131;

ii) Passam do índice salarial 134 para o índice salarial 137, em 1 de dezembro de 2023, sendo, nesta data, eliminado definitivamente o índice 134 e recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

c) Para os trabalhadores se encontram no índice salarial 134:

Passam para o índice salarial 137, após a entrada em vigor do presente Regulamento de Carreiras, recomeçando a contagem do tempo de permanência no índice respetivo.

3- Admissões de 1 de janeiro de 2023 até 30 de novembro de 2023.

As admissões feitas no período acima referido far-se-ão

a) Para índice salarial 125, no caso de assistentes comerciais;

b) Para o índice salarial 134, no caso de operadores de venda e controlo e de operadores de revisão e venda.

## ANEXO II

### Avaliação de desempenho profissional

#### I - Princípios da avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta de gestão que visa:

a) Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;

b) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação das necessidades de formação ou outras, com vista à sua evolução na empresa;

c) Promover a objetividade na progressão dos trabalhadores;

d) Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;

e) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão da empresa, orientando a sua atividade em função dos seus valores;

f) Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela empresa.

#### II - Normas gerais

1- A avaliação é tida em consideração para efeitos de mudanças de grau ou de promoção.

2- A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo responsável de 1.º nível de cada unidade orgânica.

3- A avaliação dos técnicos superiores é feita pela administração, sob proposta dos responsáveis de 1.º nível.

4- A avaliação dos responsáveis de 1.º nível é feita pela administração.

5- A avaliação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador, de acordo com os fatores de avaliação previstos no presente documento.

6- A avaliação deve ser dada a conhecer ao trabalhador, por escrito, pelo avaliador, o qual manifestará também, por escrito, esse conhecimento.

7- A divulgação da informação é feita de forma personalizada, através de entrevista explicativa pela hierarquia baseada na notação dada aos fatores de avaliação.

8- Sempre que necessário, atendendo à avaliação feita, deve ser estabelecido, entre a hierarquia e o trabalhador avaliado, um plano de desenvolvimento no sentido da melhoria do desempenho.

#### III - Reclamação da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da avaliação prestada ao superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 30 dias, em ambos os casos por escrito.

3- Na reclamação os trabalhadores devem expor as razões de facto que fundamentam o desacordo com a classificação recebida.

4- A resposta à reclamação deve expor as razões que a fundamentam, tendo por base os fatores de avaliação aplicados.

5- A reclamação é feita por email ou outro meio a indicar pela empresa.

6- A resposta à reclamação é feita nos mesmos termos referidos no ponto anterior devendo, aos trabalhadores que não tenham acesso ao computador, ser dada a possibilidade de uma reclamação ser feita por outros meios.

#### IV - Periodicidade da avaliação de desempenho

1- A avaliação para a generalidade das categorias profissionais decorre, anualmente, no mês em que o trabalhador completa cada ano de permanência no índice em que se encontrar.

2- Para os técnicos superiores, a avaliação decorre, anualmente, durante o mês de julho, e reporta-se ao período entre o dia 1 de julho do ano anterior até ao dia 30 de junho do ano respetivo.

#### V - Normas para a mudança de grau de retribuição para a generalidade das categorias profissionais

1- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela consagrada no Regulamento de Carreiras.

2- A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes nas grelhas de avaliação de desempenho previstas nos capítulos VI e VII do presente anexo.

A avaliação é traduzida numa pontuação de 6 a 18 pontos, resultando nas seguintes classificações:

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

a) «Negativa» - 6 a 8 pontos;

b) «Positiva» - 9 a 18 pontos.

3- A mudança de grau de retribuição está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Cumprimento do TMP;

b) Número de classificações «positivas» na mesma quantidade dos anos do TMP.

4- No caso de classificação «negativa», acresce um ano ao TMP.

## VI - Normas para a mudança de grau de retribuição para os técnicos superiores

1- A progressão indiciária na zona III da tabela indiciária faz-se mediante o sistema de avaliação de desempenho nos moldes seguintes:

a) O acesso a cada grau de retribuição depende da quantidade de créditos acumulados pelo técnico superior ao longo da sua carreira;

b) A cada grau de retribuição corresponde um número mínimo de créditos;

c) Em cada avaliação anual são atribuídos créditos a cada técnico superior, numa escala de 0 a 20;

d) A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador de acordo com os fatores constantes na grelha de avaliação de desempenho prevista no capítulo VIII do presente anexo.

2- O acesso à zona I faz-se por nomeação pela administração.

3- O acesso à zona II faz-se, anualmente, por nomeação pela administração.

## VII - Grelha de avaliação de desempenho para não técnicos superiores

1- Para efeitos de classificação dos não técnicos superiores são definidos os fatores abaixo.

2- Quatro desses fatores são comuns a todas as categorias profissionais, sendo, para cada agrupamento de categorias, definidos dois fatores específicos.

3- Cada fator é avaliado numa escala de 1 a 3 pontos, a que corresponde o nível de avaliação Insuficiente, Médio e Bom.

4- São fatores comuns a todas as categorias profissionais não pertencentes à carreira de técnico superior, os seguintes:

a) Conhecimento profissional

Avalia os conhecimentos que possui, quer teóricos, quer resultantes da experiência profissional, o interesse demonstrado para a aquisição de presentes conhecimentos e competências técnicas de forma a corresponder às exigências do serviço que executa.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Não possui os conhecimentos necessários para a execução das atividades fundamentais da função, revela pouco interesse para adquirir presentes conhecimentos para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que não consegue desenvolver sem diretrizes e orientações precisas.

Médio (2 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho da função, que realiza com autonomia, embora necessite de alguma orientação geral e de diretrizes específicas e demonstra interesse em atualizar e

adquirir presentes conhecimentos.

Bom (3 pontos) - Revela ter os conhecimentos necessários para o desempenho das atividades que lhe são atribuídas, que executa com autonomia, necessitando apenas de orientação geral, não recorrendo a esclarecimentos complementares, evidenciando elevado interesse em atualizar e adquirir presentes conhecimentos.

b) Assiduidade/pontualidade

Avalia a existência de ausência na apresentação ao serviço de acordo com o seu horário de trabalho.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Tem faltas injustificadas, ou atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação.

Suficiente (2 pontos) - Não tem faltas injustificadas, nem tem atrasos que lhe sejam imputáveis em número superior a 5 no período da avaliação.

Bom (3 pontos) - Não tem faltas, nem atrasos que lhe sejam imputáveis no período da avaliação.

c) Relacionamento interpessoal

Avalia a capacidade para interagir com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revela dificuldades em se integrar na equipa de trabalho.

Médio (2 pontos) - Evidencia um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e espírito de equipa.

Bom (3 pontos) - Evidencia um comportamento sociável, educado, com colegas e hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa.

d) Rendimento

Avalia em termos de quantidade e de qualidade o nível de execução das atividades atribuídas de acordo com os padrões definidos para a sua concretização.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para resolver atempadamente e com qualidade muitas das atividades que lhe são atribuídas.

Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver atempadamente e com a qualidade definida a maior parte das atividades que lhe são atribuídas.

Bom (3 pontos) - Consegue, resolver atempadamente e com qualidade acima da média as atividades que lhe são atribuídas.

5- São fatores específicos:

a) Apresentação e atitude comercial

Avalia a capacidade para ajustar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos para a função que desempenha, quer em termos de imagem pessoal, nomeadamente aparência, fardamento e simpatia, bem como no atendimento aos

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

clientes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação geral desadequada às suas funções, descuidada e incapaz de transmitir uma boa imagem da empresa, denotando ausência de sentido de serviço ao cliente.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, uma apresentação pessoal adequada às funções que desempenha e preocupação com a imagem da empresa e com o serviço prestado ao cliente.

Bom (3 pontos) - Evidencia, diariamente, uma apresentação cuidada e uma preocupação permanente em transmitir uma boa imagem da empresa e um bom serviço ao cliente, tendo a consciência de que a sua imagem representa a empresa.

## b) Competência técnica comercial

Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da importância do seu cumprimento.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas e uma elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional e falta de consciência da importância do seu cumprimento.

Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência da importância do seu cumprimento.

Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional e consciência do seu cumprimento, demonstrando uma boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas.

## c) Competência técnica comercial e de segurança da operação (SEG)

Avalia a capacidade demonstrada na execução das diferentes tarefas próprias da sua função, no domínio dos procedimentos, das normas e das técnicas da sua atividade profissional, bem como a consciência da sua importância ao nível da segurança.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, e elevada dificuldade em aplicar os procedimentos, normas e técnicas da sua atividade profissional, e falta de consciência da importância do seu cumprimento, demonstrando poucos conhecimentos relacionados com a regulamentação de segurança

Médio (2 pontos) - Evidencia autonomia na execução da maior parte das tarefas que lhe são atribuídas, demonstrando conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, quer na área comercial, quer nos aspetos relacionados com a regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu

cumprimento.

Bom (3 pontos) - Evidencia elevada autonomia e um bom nível de conhecimento dos procedimentos, normas e técnicas próprias da sua atividade profissional, tanto na área comercial, como na área da regulamentação de segurança, demonstrando consciência da importância do seu cumprimento e boa capacidade para se ajustar a situações diversificadas.

## d) Segurança e operação (SEG)

Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos definidos para o exercício da atividade que lhe está atribuída.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Comete, com alguma frequência, erros que necessitam de acompanhamento ou de correções, evidenciando desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, o cumprimento das normas e procedimentos de segurança próprios da execução da sua atividade profissional, não cometendo erros graves na sua aplicação.

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento das normas e dos procedimentos de segurança, sendo capaz de os ajustar a situações pouco habituais e sem cometer erros na sua aplicação.

## e) Resolução de problemas

Avalia a capacidade para analisar e propor soluções para ultrapassar situações diversificadas no âmbito da sua atividade profissional, de acordo com o seu nível de competência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia falta de capacidade para lidar com situações que saiam dos padrões habituais do dia-a-dia, denotando dificuldade de análise ou falta de iniciativa para a procura de soluções.

Médio (2 pontos) - Evidencia capacidade para resolver situações inesperadas, embora relativamente rotineiras, denotando aptidão para analisar e avaliar os problemas identificados e espírito de iniciativa para encontrar soluções.

Bom (3 pontos) - Evidencia uma boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando elevada aptidão para analisar e propor soluções adequadas para sua resolução.

## f) Observância de normas de segurança e autocontrolo (SEG)

Avalia o comportamento da pessoa em relação ao cumprimento das normas de segurança e à capacidade para as aplicar e adaptar perante situações emergentes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desrespeito ou desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades para reagir de forma objetiva e racional perante situações de emergência.

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conheci-

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

mento e capacidade para aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações incomuns e reagindo, geralmente, de forma controlada e racional, perante casos de emergência.

## g) Acompanhamento da circulação e operação (SEG)

Avalia a capacidade para entender e fazer cumprir as normas de segurança e para as adaptar a situações diversificadas, no âmbito do acompanhamento da circulação.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia desconhecimento das normas e procedimentos de segurança definidos para a sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Evidencia, habitualmente, ter conhecimento das normas e procedimentos de segurança, revelando capacidade para as fazer aplicar na maior parte das situações rotineiras, embora demonstre algumas dificuldades em se adaptar a situações menos comuns no âmbito do acompanhamento da circulação.

Bom (3 pontos) - Evidencia um bom nível de conhecimento e de capacidade para fazer aplicar as normas e procedimentos de segurança, adaptando-se, com alguma facilidade, a situações menos rotineiras no âmbito do acompanhamento da circulação.

## h) Compreensão e comunicação verbal

Avalia a capacidade para compreender as informações e solicitações que recebe e a aptidão para as transmitir de forma clara e objetiva aos interlocutores, por escrito ou oralmente.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela falta de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente.

Médio (2 pontos) - Revela, geralmente, capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente.

Bom (3 pontos) - Revela um bom nível de capacidade para entender e transmitir informações, por escrito ou oralmente, mesmo que sejam de alguma complexidade, fornecendo informações objetivas e claras, adaptando a sua linguagem aos interlocutores e expondo com facilidade as ideias.

## i) Qualidade de execução

Avalia o nível e a qualidade na concretização das tarefas que lhe são atribuídas, atendendo à adequação dos meios utilizados para a sua realização e à fiabilidade dos resultados obtidos.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Raramente cumpre prazos, comete erros frequentes e falha com as orientações que lhe são dadas, não mostrando interesse ou vontade em melhorar o trabalho, mesmo com o apoio da hierarquia e dos colegas.

Médio (2 pontos) - Realiza a maior parte das tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos definidos, através da utilização adequada dos meios disponíveis, demonstrando interesse na melhoria das suas competências e vontade em corrigir os erros cometidos com vista a alcançar resultados fiáveis.

Bom (3 pontos) - Realiza sempre o trabalho em tempo útil, com rigor, cumprindo com a exigência e os critérios definidos, utilizando, com parcimónia, os meios disponíveis e apresentando resultados muito fiáveis.

## j) Competência técnica

Avalia a capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para executar as tarefas próprias da sua atividade profissional, desconhecendo, com alguma frequência, a forma adequada para a realização do trabalho, apesar de ter a formação necessária.

Médio (2 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional, de acordo com os procedimentos definidos.

Bom (3 pontos) - Executa, com autonomia, as tarefas próprias da sua atividade profissional com respeito pelos procedimentos definidos, revelando capacidade para os ajustar a situações menos rotineiras.

## k) Competência para apoio técnico

Avalia a capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos, para ensaiar e preparar sistemas, identificar avarias ou não-conformidades e para criar soluções adequadas para os problemas com que se depara no seu dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Revela pouca capacidade para desenvolver, executar ou acompanhar processos e criar soluções adequadas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade profissional.

Médio (2 pontos) - Revela capacidade para desenvolver, executar e acompanhar processos e criar soluções para a resolução dos problemas típicos da sua atividade profissional.

Bom (3 pontos) - Revela boa capacidade para operacionalizar, acompanhar e desenvolver processos com alguma complexidade e criar soluções para a resolução da maioria dos problemas no âmbito da sua atividade profissional.

## l) Planeamento, organização e supervisão

Avalia a capacidade para planear e organizar o trabalho da sua equipa e para dirigir e supervisionar a atividade das pessoas sob sua responsabilidade, de maneira a atingir os objetivos definidos para a sua área de intervenção.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouca capacidade para organizar, planear e supervisionar o trabalho da sua equipa, raramente conseguindo atingir os objetivos definidos:

Médio (2 pontos) - Consegue, habitualmente, em situações rotineiras organizar e planear o trabalho, dirigir e supervisionar a sua equipa de forma a conseguir atingir os objetivos definidos.

Bom (3 pontos) - Evidencia boa capacidade para lidar com situações inesperadas, pouco rotineiras e complexas, revelando um bom nível de aptidão para definir e ajustar prioridades no trabalho da sua equipa, bem como para propor soluções adequadas à sua resolução para alcançar os objetivos definidos.

## m) Zelo por equipamentos e instalações

Avalia o esforço em garantir a boa utilização, preservação e funcionalidade dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, bem como o cuidado em evitar gastos desnecessários.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia pouco interesse em cuidar dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, atuando apenas após orientações ou diretrizes dadas superiormente, não demonstrando cuidado em evitar gastos desnecessários.

Médio (2 pontos) - Mantém, habitualmente, em boas condições os equipamentos ou instalações a seu cargo, cumprindo os requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios.

Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na utilização dos equipamentos ou das instalações a seu cargo, sendo rigoroso no cumprimento dos requisitos definidos para a sua operacionalidade e procurando evitar desperdícios.

n) Apresentação e cortesia

Avalia a capacidade para adequar a sua apresentação pessoal aos padrões exigidos pelo tipo de função que desempenha, quer em termos de imagem (aparência, fardamento, etc.), quer no que respeita ao tipo de resposta às solicitações que lhe são feitas no dia-a-dia.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (1 ponto) - Evidencia uma apresentação pessoal pouco cuidada, respondendo, com frequência, de forma pouco educada e cívica às solicitações que lhe são feitas.

Médio (2 pontos) - Apresenta-se, habitualmente, com uma imagem adequada ao tipo de trabalho que executa, sendo educado na resposta às solicitações que lhe são feitas.

Bom (3 pontos) - Evidencia cuidado na sua apresentação pessoal, procurando que esta esteja ajustada ao tipo de atividade que desenvolve, sendo educado e cortês na resposta às solicitações que lhe são feitas.

5.1- São fatores específicos:

a) Aplicáveis à categoria de assistente comercial:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial;

b) Aplicáveis às categorias de operador de revisão e venda e operador de venda e controlo:

i) Apresentação e atitude comercial;

ii) Competência técnica comercial e de segurança da operação;

c) Aplicáveis às categorias de operador de manobras, operador de material, operador de transporte e vigilante de tração:

i) Segurança da operação;

ii) Resolução de problemas;

d) Aplicáveis às categorias de inspetor chefe de transportes e inspetor de transportes:

i) Acompanhamento de circulação e operação;

ii) Resolução de problemas;

e) Aplicáveis às categorias de maquinista e de maquinista técnico:

i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;

ii) Resolução de problemas;

f) Aplicáveis às categorias de inspetor e de inspetor chefe de tração:

i) Observância de normas de segurança e autocontrolo;

ii) Planeamento, organização e supervisão;

g) Aplicáveis às categorias de assistente administrativo III,

assistente administrativo II, assistente administrativo I e operador de armazém:

i) Compreensão e comunicação verbal;

ii) Qualidade de execução;

h) Aplicáveis às categorias de técnico de manutenção, assistente de informática, operador de sistemas, operador de informática, operário de material, operador de manutenção de instalações fixas, analista de laboratório, desenhador, desenhador projetista:

i) Competência técnica;

ii) Qualidade de execução;

i) Aplicáveis às categorias profissionais de técnico de material I, técnico de material II, técnico comercial I e técnico comercial II, inspetor de vendas e receitas, inspetor chefe de vendas e receitas, especialista ferroviário III, especialista ferroviário II, especialista ferroviário I, inspetor de segurança e saúde no trabalho, e técnico de segurança e proteção civil, técnico de transportes II, técnico de transportes I:

i) Competência para apoio técnico;

ii) Qualidade de execução;

j) Aplicáveis às categorias profissionais de chefe de equipa comercial, inspetor comercial, inspetor chefe comercial, inspetor de tração, inspetor chefe de tração, supervisor de sistemas, chefe de manutenção, operador chefe de manobras, chefe de equipa de transportes, chefe de equipa de material, supervisor de armazém, supervisor de material, supervisor de obras e conservação, desenhador coordenador:

i) Planeamento, organização e supervisão;

ii) Resolução de problemas;

k) Aplicáveis às categorias profissionais de motorista, auxiliar administrativo, auxiliar de apoio à produção, auxiliar de apoio à gestão, contínuo, chefe de contínuos, telefonista, operador de máquinas de reprografia, operador ajudante de armazém:

i) Zelo por equipamentos e instalações;

ii) Apresentação e cortesia;

VIII - Grelha para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores

1- Para a avaliação de desempenho dos técnicos superiores definiram-se fatores específicos, atendendo às particularidades do tipo de atividade que desenvolvem.

2- Cada fator é avaliado numa escala própria.

3- São fatores de apreciação os seguintes:

a) Competência técnica

Avalia o nível e diversidade de conhecimentos profissionais adquiridos através de formação, de estudo pessoal ou da experiência.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos insuficientes para o desempenho da função que lhe está atribuída.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia conhecimentos superficiais sobre a atividade que desenvolve, revelando dificuldades em lidar com situações relativamente rotineiras.

Bom (2 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos ajustados às exigências habituais da atividade que desenvolve, embora revele algumas dificuldades perante situações

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

menos usuais.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia conhecimentos técnicos elevados para ultrapassar os problemas do dia-a-dia e uma boa capacidade para entender e abordar situações menos habituais.

## b) Competência prática

Avalia a capacidade demonstrada para aplicar os seus conhecimentos técnicos aos casos concretos do dia-a-dia e/ou para os ajustar, de forma eficaz, a novas situações.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma elevada incapacidade para pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em situações relativamente simples.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia algumas dificuldades em pôr em prática os seus conhecimentos, mesmo em problemas relativamente frequentes.

Bom (2 créditos) - Consegue, com frequência, encontrar soluções práticas eficazes para as situações mais rotineiras e para operacionalizar processos, mesmo em casos menos habituais.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia uma elevada capacidade para criar e propor formas para ultrapassar os problemas com que é confrontado, sendo, frequentemente, capaz de apresentar soluções ajustadas, operacionais e, por vezes, inovadoras, para resolver as dificuldades com que tem que lidar na sua atividade.

## c) Contribuição para os resultados

Avalia a capacidade para empreender e sugerir ações com reflexos positivos nos resultados obtidos na(s) atividade(s) sob sua responsabilidade, e promover níveis elevados de rendimento através da proposta de soluções desbloqueadoras para os problemas emergentes.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia baixa capacidade para empreender, sugerir ou resolver, atempadamente, as atividades ou ações que lhe são atribuídas.

Suficiente (1 crédito) - Consegue, de forma irregular, empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, dentro dos prazos definidos.

Médio (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo cumprir os prazos definidos.

Bom (3 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com alguma frequência, abreviar os prazos definidos.

Muito Bom (4 créditos) - Evidencia capacidade para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções que promovem níveis elevados de rendimento.

Excelente (5 créditos) - Evidencia capacidade excepcional para empreender, sugerir e resolver as atividades ou projetos que lhe são atribuídos, conseguindo, com elevada frequência, abreviar os prazos definidos e apresentar soluções decisivas para o aumento dos níveis de rendimento da atividade sob sua responsabilidade.

## d) Disponibilidade e transmissão de conhecimentos

Avalia o interesse em colaborar com os outros, partilhando informação e conhecimentos de modo a ultrapassar bloqueios na resolução de problemas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia uma postura habitual em guardar os conhecimentos para si, não partilhando qualquer informação ou fazendo-o com extrema contrariedade.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento de partilha de informação, embora o faça, normalmente, a pedido.

Bom (2 créditos) - Evidencia, com alguma frequência, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos e fornecendo dados da sua experiência profissional.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia, permanentemente, uma postura de partilha de informação com os seus colegas de trabalho, dando conselhos, fornecendo dados da sua experiência profissional e promovendo a elaboração de manuais ou de instruções internas que possam guardar e transmitir esses conhecimentos.

## e) Adaptabilidade

Avalia o ajustamento pessoal e profissional às diferentes situações com que é confrontado no âmbito das suas funções, bem como o conhecimento e entendimento adequados das funções que lhe são atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia elevada dificuldade para lidar com situações que saiam fora das atividades habituais.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia capacidade para lidar com algumas atividades que saiam da rotina, embora, na generalidade, não sejam muito fora do seu trabalho usual.

Bom (2 créditos) - Revela boa capacidade para lidar com situações novas, ajustando, o seu comportamento em conformidade com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado.

Muito Bom (3 créditos) - Revela uma elevada capacidade para lidar com situações novas, ajustando, com facilidade, o seu comportamento de acordo com as funções que lhe estão atribuídas, face às exigências dos problemas com que é confrontado, e apresentando soluções adequadas para a sua resolução.

## f) Relacionamento interpessoal

Avalia a capacidade para interagir e colaborar com outras pessoas, promovendo o espírito de equipa, baseado no respeito pelas diferenças, de forma a criar condições favoráveis para a execução eficiente das atividades que lhe estão atribuídas.

Níveis de avaliação:

Insuficiente (0 créditos) - Evidencia um comportamento predominantemente conflituoso, quer com colegas, quer com a hierarquia, criando as condições para a existência de um ambiente de trabalho tenso e revelando dificuldades em se integrar na equipa de trabalho.

Suficiente (1 crédito) - Evidencia um comportamento educado, embora revele dificuldades em se integrar e trabalhar em equipa.

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

Bom (2 créditos) - Evidencia, habitualmente, um comportamento educado, com civilidade, respeito pelos colegas e pela hierarquia, criando as condições para a existência de um adequado ambiente de trabalho e de espírito de equipa.

Muito Bom (3 créditos) - Evidencia um comportamento muito sociável e educado, quer com colegas quer com a hierarquia, promovendo, através do seu comportamento diário, a existência de um muito bom ambiente de trabalho e de um elevado espírito de equipa.

## ANEXO V

### Carreira de técnicos superiores

Técnico superior é o trabalhador, com formação superior, a que a empresa atribua funções para as quais sejam necessárias habilitações académicas de ensino superior.

No âmbito desta carreira estão abrangidas as seguintes categorias:

#### 1- Técnico superior II

É o trabalhador habilitado com 180 a 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo um conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo e tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

(ECTS: EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM)

a) Gere atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos;

b) Assume a responsabilidade de tomada de decisão em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis;

c) Assume responsabilidades em matérias de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo;

d) Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

#### 2- Técnico superior I

É o trabalhador habilitado com mais de 240 créditos ECTS, com formação superior que, possuindo conhecimentos altamente especializados numa determinada área de estudo ou de trabalho, tendo em conta a sua área de formação académica e experiência profissional que:

(ECTS: EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM)

a) Gere e transforma contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas;

b) Assume responsabilidades de maneira a contribuir para os conhecimentos e práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas de trabalho;

c) Exerce, quando necessário, as tarefas do técnico superior II;

d) Presta ou colabora na formação de outros trabalhadores em matérias da sua competência profissional ou formação académica.

### 3- Estrutura indiciária da carreira de técnicos superiores

Técnico superior I		
Créditos	Zona	Índice
		I
	II	290
		273
510		257
470		243
430		231
390		218
350		207
310		196
280	III	185
250		172
220		160
190		149
160		139
140		128
120		118
100		109

Técnico superior II		
Créditos	Zona	Índice
		I
	II	243
		230
470		218
430		207
390		196
350		184
310		172
270		160
240	III	150
210		139
180		128
150		118
120		109
100		100
80		92

#### 3.1- Regras de integração na nova grelha salarial

Técnico superior I	
Índice	Observações
109	
118	
128	
138	Extinguir
139	
148	Extinguir
149	
159	Extinguir
160	
171	Extinguir
172	
183	Extinguir
184	Extinguir
185	
195	Extinguir
196	

Técnico superior II	
Índice	Observações
92	
100	
109	
118	
119	Extinguir
128	
129	Extinguir
138	Extinguir
139	
148	Extinguir
150	
159	Extinguir
160	
161	Extinguir
171	Extinguir
172	

# AE - ACORDO DE EMPRESA DA CP

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, 22/6/2022

205	Extinguir
207	
218	
219	Extinguir
229	Extinguir
231	
242	Extinguir
243	
257	
273	
290	
306	

173	Extinguir
183	Extinguir
184	
194	Extinguir
195	Extinguir
196	
206	Extinguir
207	
218	
230	
243	
256	

técnicos superiores que se encontrarem em índices salariais a extinguir (conforme o quadro acima), após o cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e avaliação positiva, A ou B, nos moldes atuais, são integrados no índice imediatamente superior que não seja a extinguir, sendo-lhes atribuídos os créditos correspondentes.

Excetua-se os seguintes casos:

a) Os técnicos bacharéis que se encontrem no índice 171 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 184, com os créditos correspondentes;

b) Os técnicos licenciados que se encontrem no índice 171 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 185, com os créditos correspondentes;

c) Os técnicos licenciados que se encontrem no índice 242 (a extinguir) serão integrados, após cumprimento do respetivo tempo mínimo de permanência e de avaliação positiva (A ou B, nos moldes atuais), no índice 257, com os créditos correspondentes.

Para efeitos de integração na nova grelha salarial e no novo sistema de avaliação de desempenho de técnicos superiores, cada ano de antiguidade no índice em que se encontrem os atuais técnicos licenciados e técnicos bacharéis, à data da entrada em vigor do presente RC, é convertido em 15 créditos.

Pelo que, aquando da integração nos créditos correspondentes, cada ano (ou cada 15 créditos) é acrescido aos créditos mínimos do índice em que se encontrarem.

Aquando da entrada em vigor da nova grelha salarial, os

Depositado em 15 de junho de 2022, a fl. 194 do livro n.º 12, com o n.º 141/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

