

AE REFER

Índice

CAPÍTULO I	Âmbito, área e vigência
CAPÍTULO II	Direitos, deveres e garantias
CAPÍTULO III	Condições de admissão
CAPÍTULO IV	Trabalho em Regime de Comissão de serviço
CAPÍTULO V	Categorias e carreiras profissionais
CAPÍTULO VI	Transferências
CAPÍTULO VII	Prestação de trabalho
CAPÍTULO VIII	Retribuição
CAPÍTULO IX	Prestações pecuniárias
CAPÍTULO X	Suspensão da prestação de trabalho
CAPÍTULO XI	Cessaçã do contrato de trabalho
CAPÍTULO XII	Condições particulares de trabalho
CAPÍTULO XIII	Segurança social
CAPÍTULO XIV	Segurança, higiene e saúde
CAPÍTULO XV	Medicina no trabalho
CAPÍTULO XVI	Actividade sindical na empresa
CAPÍTULO XVII	Disposições gerais e transitórias

CAPÍTULO I

ÂMBITO, ÁREA E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª

Âmbito e Área

O presente Acordo de Empresa obriga, por um lado, a Rede Ferroviária Nacional-REFER, EP, e, por outro, os Trabalhadores ao seu serviço, representados pelas Organizações Sindicais outorgantes, na área de Portugal Continental.

Cláusula 2ª

Vigência e Denúncia

1. O presente Acordo de Empresa entra em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será válido pelo período de doze meses.
2. O presente Acordo de Empresa não pode ser denunciado antes de decorridos dez meses sobre a data da sua entrega para depósito.

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

Cláusula 3ª

Deveres dos Trabalhadores

O Trabalhador deve:

- a - Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- b - Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c - Cooperar, na medida do possível, nos actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- d - Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

e - Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f - Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a Empresa;

g - Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente Acordo de Empresa.

Cláusula 4ª

Deveres da Empresa

A Empresa deve:

a - Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;

b - Não exigir aos Trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na Lei e no presente Acordo de Empresa;

c - Disponibilizar a todos os Trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;

d - Proporcionar a todos os Trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respectivas carreiras profissionais;

e - Exigir dos Trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

f - Garantir o normal exercício da actividade sindical na Empresa, sem perda, para os Trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a Lei;

g - Fornecer aos Sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos Trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;

h - Deduzir às retribuições pagas aos Trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos Sindicatos, até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;

i - Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste Acordo de Empresa.

Cláusula 5ª

Garantias dos Trabalhadores

1 . É proibido à Empresa:

a - Opôr-se, por qualquer forma, a que o Trabalhador exerça os seus direitos, bem como, despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b - Diminuir a retribuição do Trabalhador, salvo os casos previstos na Lei;

c - Baixar a categoria do Trabalhador, salvo o disposto na Lei;

d - Transferir o Trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste Acordo de Empresa;

e - Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos Trabalhadores.

2. A prática pela Empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá ao Trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na Lei.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Cláusula 6ª

Condições de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a - Idade mínima legal;
- b - Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam.

Cláusula 7ª

Preenchimento de lugares

1. Os Trabalhadores já ao serviço da Empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.
2. A Empresa poderá dispensar as habilitações previstas, desde que o Trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de Licenciatura ou Bacharelato ou grau legalmente equivalente.

CAPÍTULO IV

TRABALHO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO

Cláusula 8ª

Âmbito

1. Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de direcção e responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.
2. As funções de secretariado aos Membros do Conselho de Administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior, são igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9ª

Forma

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a - Identificação dos outorgantes;
- b - Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c - Categoria ou funções exercidas pelo Trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se fôr esse o caso.

Cláusula 10ª

Cessaçã o da comissão de serviço

1. A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.
2. A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração

até dois anos ou mais de dois anos.

3. Cessando a comissão de serviço, o Trabalhador tem direito:

a - Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente Acordo de Empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;

b - A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;

c- A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na Empresa, no caso previsto na alínea anterior e na última parte da alínea a) , salvo se a cessação ocorrer ao abrigo do processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 11^a

Regime supletivo

Os aspectos não previstos nas cláusulas precedentes sobre esta matéria regem-se pela lei e pelas disposições internas vigentes.

CAPÍTULO V

CATEGORIAS E CARREIRAS PROFISSIONAIS

Cláusula 12^a

Categorias Profissionais

Os Trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo de Empresa são classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no Anexo I.

Cláusula 13^a

Carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se de acordo com as regras estabelecidas no Anexo I.

Cláusula 14^a

Formação Profissional

1. A Empresa deve promover a formação profissional dos Trabalhadores ao seu serviço.

2. A Empresa deverá proporcionar aos Trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação às mutações tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim, a qualidade do emprego e o desenvolvimento da Empresa.

CAPÍTULO VI

TRANSFERÊNCIAS

Cláusula 15^a

Direitos dos Trabalhadores em caso de transferência

1. Considera-se transferência a mudança do Trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o local de trabalho, a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar)

ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da Empresa.

3. 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.

4. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o Trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a Empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o Trabalhador.

5. A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo Trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do Trabalhador.

CAPÍTULO VII

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Secção I

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 16ª

Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da Lei e do presente Acordo de Empresa, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

Cláusula 17ª

Horário de trabalho

1. Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho dos Trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos impostos pela lei.

2. Os horários de trabalho a que estão sujeitos os Trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

3. Os Trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados se aí existir horário para o serviço a executar.

Cláusula 18ª

Duração do tempo de trabalho

1. O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2. Ressalvam-se os horários de menor duração actualmente praticados pela Empresa.

3. Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 21ª, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

4. O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

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

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

7. Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana, são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

8. Para efeitos de determinação da média fixada, ao abrigo do número 3 da presente cláusula, as situações de ausência de um período normal de trabalho diário, deverão ser computadas

por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

Cláusula 19ª

Horário flexível

1. A Empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.
2. Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao Trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 20ª

Trabalho por turnos

1. A Empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente Acordo de Empresa.
2. Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a Empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos Trabalhadores.
3. Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada "transição", será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito, entre os Trabalhadores interessados e a Empresa, poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.
4. Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para nove horas, sendo que, para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para oito horas.
5. Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a 12 horas.

Cláusula 21ª

Escalas de serviço

1. O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a Empresa decida adoptar esse regime.
2. Entende-se por escalas de serviço, os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares, quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.
3. Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.
4. As escalas de serviço, deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I – Um horário, elaborado em cinco exemplares a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, do qual deverá constar:

a - Designação dos serviços a prestar pelos Trabalhadores;

b - Número de ordem correspondente a cada serviço;

c - Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;

d -Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço.

II – Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

a- Nome dos Trabalhadores;

b - Categoria dos Trabalhadores;

c - Número de ordem correspondente aos serviços que os Trabalhadores executam;

d - Dias de descanso semanal dos Trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;

e - Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos Trabalhadores e, bem assim de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5. As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

6. Em cada semana, não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

7. Sempre que um Trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a Empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

8. Os horários de trabalho do pessoal de circulação da Carreira Operacional - Área de Circulação devem constar de escalas, enquanto a Empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no número um da presente cláusula.

9. O horário de trabalho do restante pessoal da Carreira Operacional - Área de Circulação - Supervisores de Circulação - poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes Trabalhadores.

Cláusula 22ª

Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1. Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os Trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da Empresa que, para o efeito, lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

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

3. Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos Trabalhadores com 24 horas de antecedência ou, antes da respectiva saída de serviço, caso o Trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 23ª

Intervalos de descanso

1. O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, podendo os Trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2. O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado, nos termos da Lei.

3. Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o Trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição / hora (RH), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

Cláusula 24ª

Repouso

1. Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto, haverá um repouso de duração não inferior a dez horas, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de oito horas diárias e quarenta semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.
2. Ressalvam-se do disposto no número anterior os repouso de duração diferente, actualmente praticados pela Empresa.
3. Por acordo prévio e escrito entre os Trabalhadores interessados e a Empresa, poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.
4. Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100% da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.
5. O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o Trabalhador se encontre com excepção do trabalho nocturno.
6. Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula, antes ou após, um dia de não prestação de trabalho.

Cláusula 25ª

Contagem do tempo de trabalho efectivo

1. O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no número 3 da cláusula 23ª.
2. O tempo dispensado pelo Trabalhador na comparência por motivos de serviço em organismos exteriores à Empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.
3. O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 38ª.
4. As condições previstas no número dois, não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 23ª.

Cláusula 26ª

Condições de trabalho para as Guardas de passagem de nível

1. O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito horas diárias.
2. Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os Trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.
3. No caso de a Empresa aplicar aos Trabalhadores com a categoria profissional de Guarda de Passagem de Nível, as disposições especiais constantes da cláusula 21ª, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

Cláusula 27ª

Trabalho Nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.
2. O recurso ao trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 28ª

Trabalho Extraordinário

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
2. O trabalho extraordinário prestado por Trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios, determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.
3. Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que, por dia, excedam as dez horas.
4. Em casos devidamente justificados os Trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
5. O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.
6. Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.
7. As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50% sobre a retribuição horária.

Cláusula 29ª

Trabalho de emergência

1. Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente Acordo de Empresa e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.
2. Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como sendo 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 pelo período normal de trabalho seguinte.
4. A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição hora, acrescida de 100% nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.
5. Terminado o trabalho realizado em situação de emergência, os Trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período de trabalho.
6. 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 30ª

Serviço de prevenção

1. Considera-se prevenção a situação em que o Trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da Empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.
2. Os Trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 865\$00 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que, este abono, será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.
3. Quando o Trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 865\$00 e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente Acordo de Empresa que lhe forem imputáveis.
4. Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a proporcionar alternância de descansos.

Cláusula 31ª

Rondas na Linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

a - Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25% da retribuição/hora (RH);

b - Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75% da retribuição/hora (RH) .

Secção II

Deslocações

Cláusula 32ª

Conceito de sede

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

I – Instalações fixas

a - Via

Horas de viagem – considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva Brigada ou Equipa.

Deslocações – Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva Brigada ou Equipa.

b - Brigada de pontes

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes. - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes.

c - Brigada de catenária

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem oficina ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho. - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

d - Brigadas de sinalização

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto de trabalho.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho. - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

e - Brigada de telecomunicações

Horas de viagem – considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho.

Deslocações - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho. - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

II – Regulação de Instalações Fixas de Tracção Eléctrica.

- **Horas de viagem** – considera-se sede o PCT.

- **Deslocações** - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT. - Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT.

III – Estações

Horas de viagem – considera-se sede a estação onde o Trabalhador estiver colocado.

Deslocações – Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o Trabalhador estiver colocado.

IV – Guardas de Passagem de Nível e restantes Trabalhadores

- **Horas de viagem** – Considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o Trabalhador.

- **Deslocações** – Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o Trabalhador.

Cláusula 33ª

Abono por deslocação

1. Os Trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2. As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de 1000\$00.

3. As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de 1000\$00 por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4. As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

:. deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas - 3 090\$00;

:. deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas - 3605\$00.

5. A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de 880\$00, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6. Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do Trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7. Os Trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no número 4.

8. As deslocações dos Trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no número 4 da presente cláusula.

Cláusula 34ª

Deslocações ocasionais

1. As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela Empresa.

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

a - Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25%;

b - Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25%;

c - Desde que a deslocação implique dormida, 50%.

3. Os Trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

a - A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a 6 horas e inferior a 12 e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula;

b - A 50% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a 12 horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula.

4. Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

5. Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75% do montante fixado no número um, por cada dia completo a partir do vigésimo primeiro, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do Trabalhador no período de deslocação.

6. Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios e automóveis, quando inerentes ao exercício da respectiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal da Carreira Operacional - Área de Circulação a quem normalmente, caiba suprir, na área em que exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição de pessoal, bem como, as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

7. As deslocações dos Trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho, não dão direito ao abono por ajuda de custo diária.

8. A Empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9. Os valores da ajuda de custo diária fixada no número um não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na Função Pública.

10. O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 33ª e 36ª.

Cláusula 35ª

Abono de transporte

Além dos abonos previstos nas cláusulas 33ª, 34 e 36ª, o Trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da Empresa.

Cláusula 36ª

Abono por pernoita

1. Os Trabalhadores a quem a Empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1700\$00.

2. O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33ª.

Cláusula 37ª

Deslocações em serviço ao estrangeiro

1. Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a Empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2. Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o Trabalhador desempenhar, no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3. Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o Trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o Trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o Trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio .

4. No caso de morte, a Empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.

Cláusula 38ª

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

1. As horas de viagem só podem ser consideradas como tal, quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem, os períodos correspondentes a intervalos de descanso, quando abrangidos pela viagem.
2. O tempo de espera entre a chegada do Trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem. Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.
3. Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 9 horas e o Trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela Empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.
4. Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o Trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.
5. Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a Empresa não puser à disposição do Trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.
6. Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

Cláusula 39ª

Condições especiais de dispensa de trabalho

1. Os Trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 150 quilómetros da sua sede e ainda os Trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.
2. O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.
3. Quando as necessidades de serviço o justificarem, a Empresa pode fixar, para todos os Trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no número um.
4. O disposto na presente cláusula não é aplicável aos Trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUIÇÃO

Cláusula 40ª

Retribuição por Trabalho Normal

A retribuição mínima mensal devida aos Trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do Anexo II do presente Acordo de Empresa.

Cláusula 41ª

Definições

Para efeito do disposto neste Acordo de Empresa, 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 é o fixado no Anexo deste Acordo de Empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o Trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43ª. Integram-se ainda na RM os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de Turno ou subsídio de Escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respectiva retribuição.

b - **Retribuição diária (RD)** – O valor determinado segundo a fórmula:

RD= RM
30

c - Retribuição / hora (RH) - O valor determinado segundo a fórmula:

$RH = 12 \times RM$

52 x HS - (número de horas do período normal de trabalho semanal)

Cláusula 42ª

Pagamento da retribuição

1. A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho, até ao último dia útil do mês.
2. Antes do pagamento, a Empresa entregará a cada Trabalhador um documento de onde constem os elementos exigidos nos termos da Lei.

CAPÍTULO IX

PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS

Cláusula 43ª

Diuturnidades

1. Reportando-se à data de admissão na Empresa, os Trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.
2. O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira Esc. 3 755\$00
Restantes Esc. 3 720\$00
3. O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.
4. O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o Trabalhador atinja o limite de cinco.
5. É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

Cláusula 44ª

Subsídio de refeição

1. Os Trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1 000\$00 nas condições dos números seguintes.
2. Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os Trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.
3. Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os Trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.
4. O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos Trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.
5. Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os Trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:
 - a) três horas e trinta minutos, para os Trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;

b) quatro horas, para os Trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6. O disposto no número anterior aplica-se também aos Trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

a) três horas e trinta minutos, para os Trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;

b) quatro horas, para os Trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

Cláusula 45ª

Subsídio de Turno

1. Os Trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% sobre o índice do Trabalhador, com o valor mínimo de 5 150\$00.

2. O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (RM) do Trabalhador.

3. O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4. Os Trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime, manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5. Os Trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno, deixam de receber este subsídio.

Cláusula 46ª

Subsídio de escala

1. Os Trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 21ª têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à variação dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 17.75% da respectiva retribuição indiciária.

2. O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal do Trabalhador.

3. O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4. Os Trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades ou remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5. Os Trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala, deixam de receber este subsídio.

Cláusula 47ª

Prémio de Produtividade

1. Os Trabalhadores abrangidos pela tabela de remunerações mínimas constante do Anexo I ao Acordo de Empresa da REFER publicado no BTE I Série nº 27 de 22 de Julho de 1998, e os Trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação do prémio de exploração previsto na cláusula seguinte, têm direito a um prémio diário de produtividade, no valor fixo diário de 710\$00.

2. O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos Trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

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 terão direito à atribuição de 50% do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4. Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

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

6. Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

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

a - exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b - a incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8. Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de 710\$00/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o décimo t

a - Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o Trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;

b - Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o Trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 48ª

Prémio de Exploração

1. Os Trabalhadores pertencentes à Carreira Operacional - Área de Circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de 710\$00.

2. O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos Trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

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 terão direito à atribuição de 50% do prémio de exploração que lhes é aplicável.

4. Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5. O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente Acordo de Empresa.

6. Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

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

a) exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) a incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8. Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de 710\$00/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o décimo terceiro mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o Trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;

b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o Trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

Cláusula 49ª

Abono para Falhas para os Trabalhadores pertencentes à Carreira Operacional - Área de Circulação

1. Aos Trabalhadores da Carreira Operacional - Área de Circulação será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada Trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e/ou mercadorias, na taxação de mercadoria e na recolha, conferência e guarda de valores – quer constituam ou não, receita própria da estação.

2. O índice da estação ou apeadeiro em que cada Trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

3. $I = Vf$

$22 \times Pt$

sendo:

I = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro; valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;

Vf = valor fixo de 1100\$00, 1600\$00 ou 2100\$00, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a mil contos, superior a mil contos mas inferior a sete mil e quinhentos contos, ou igual ou superior a sete mil e quinhentos contos, respectivamente; valor fixo de 1100\$00, 1600\$00 ou 2100\$00, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a mil contos, superior a mil contos mas inferior a sete mil e quinhentos contos, ou igual ou superior a sete mil e quinhentos contos, respectivamente;

Pt = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os Trabalhadores da carreira; número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os Trabalhadores da carreira;

1. Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

2. A Empresa obriga-se a publicar, até ao final do segundo mês de cada semestre a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente .

3. No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês, nas condições e para o efeito previsto no número um da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a 30 minutos.

4. Nos casos em que o Trabalhador tiver prestado serviço em mais do que uma estação, será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o Trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço, nas condições e para o efeito previstos no número um da presente cláusula.

5. Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 700\$00 por mês.

Cláusula 50ª

Abono para Falhas para Trabalhadores da Área Técnico Administrativa

1. Aos Trabalhadores da Área Técnico Administrativa, responsáveis pelos fundos de maneo, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2. O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

3. $I = vf$

22

sendo:

vf = valor fixo de 1100\$00, 1600\$00 ou 2100\$00, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a mil contos, superior a três mil contos mas inferior a sete mil e quinhentos contos, ou igual ou superior a sete mil e quinhentos contos, respectivamente. valor fixo de 1100\$00, 1600\$00 ou 2100\$00, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a mil contos, superior a três mil contos mas inferior a sete mil e quinhentos contos, ou igual ou superior a sete mil e quinhentos contos, respectivamente.

1. Os índices serão corrigidos em cada semestre do ano, tendo como referência o valor monetário mensal médio movimentado, no semestre anterior.

2. Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 700\$00 por mês.

Cláusula 51ª

Abono pela titularidade de chefia de estação

1. Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, se justifique a existência de mais de um chefe de estação, procederá a Empresa à designação de um chefe de estação titular.

2. Ao chefe de estação titular será atribuído um abono mensal de 5350\$00, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de chefia que a ele confere direito.

3. O abono pela titularidade de chefia de estação não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações

4. O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções de chefe de estação titular dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $1/22 \times 5350\$00$, a processar mensalmente ao Trabalhador designado para aquele exercício.

5. Quando os chefes de estação titulares exerçam, pontualmente, funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á process

6. Por referência à mesma estação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono poderá ser processado a mais de um chefe de estação, com excepção das estações em que exista mais de um titular.

Cláusula 52ª

13º mês

1. Os Trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2. Se o Trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3. Aos Trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4. No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela Segurança Social, a Empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela Segurança Social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do 13º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5. Se os Trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da Segurança Social, a título de

indenização por perda do 13º mês (subsídio de Natal), a Empresa garantir-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os Trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

6. Se os Trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da Segurança Social, a título de indenização por perda da totalidade ou parte do 13º mês (subsídio de Natal) , a Empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela Segurança Social, do complemento pago pela Empresa e do proporcional pago nos termos do número 3, seja igual ao montante líquido do 13º mês (subsídio de Natal), a que os Trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7. As importâncias devidas aos Trabalhadores por força dos números 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no número um.

8. Para o cálculo do montante do subsídio previsto no número 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

9. Os Trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano .

10. Os Trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro, terão direito a um subsídio (13º mês) calculado na base da retribuição mensal (RM) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

Subsídio = RM (Dez.) x (A + B x C)

sendo:

A = número de dias de calendário a tempo inteiro 365

B = período semanal de trabalho a tempo parcial período semanal de trabalho a tempo inteiro

C = número de dias de calendário a tempo parcial 365

Cláusula 53ª

Subsídio de férias

1. Os Trabalhadores receberão antes do início do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito, à data do mesmo.

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

3. No ano de admissão, o Trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 62ª.

4. O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5. Quando o Trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela Segurança Social, o impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

Cláusula 54ª

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem, simultaneamente, duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o Trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

Cláusula 55ª

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1. Os Trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço

o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2. A retribuição diária a atribuir aos Trabalhadores que, em acumulação de funções conduzam veículos ligeiros é de 315\$00 e aos que conduzam veículos pesados é de 400\$00.

3. Os Trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função, terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 315\$00.

4. No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposos, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da Empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do Trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

Cláusula 56ª

Subsídio de Residência

Os Trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5 680\$00.

CAPÍTULO X

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Secção I

Descanso Semanal

Cláusula 57ª

Princípios gerais

1. O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de 24 horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2. O descanso semanal é de 48 horas consecutivas, com início às zero horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a 12 horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 20ª.

3. Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo a que os Trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo a que, de oito em oito semanas, coincidam com o Sábado e o Domingo. As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala, não dão direito a qualquer abono.

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

5. Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o Trabalhador o direito a gozar esse feriado.

6. Por motivos imprevistos, designadamente, de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal, para o pessoal necessário, pode iniciar-se depois das zero horas.

7. As primeiras quatro horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o Trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da Empresa caso aquelas quatro horas sejam ultrapassadas.

8. Para o pessoal da antiga Carreira de Estações o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no número 6.

9. Na situação prevista no número 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

Cláusula 58ª

Alteração da data do descanso semanal

1. Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o Trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da Empresa, previsto nos números 1 a 7 da cláusula 59ª.

2. Quando por conveniência do Trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o Trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 59ª, número 8 do presente Acordo de Empresa.

Cláusula 59ª

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1. Quando o Trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da Empresa.

2. O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências do serviço.

3. Além do disposto no número um terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

4. No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

5. Quando não se verificar o disposto no número um, o Trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos números 6 e 7 da cláusula 57ª.

6. Nas condições do número anterior, o Trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

7. No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

8. Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do Trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Secção II

Feridos

Cláusula 60ª

Feridos obrigatórios

1. São feriados obrigatórios :

1 de Janeiro
Sexta – Feira Santa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro

1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro

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

A terça – feira de Carnaval
Os feriados municipais

3. Os feriados municipais a que os Trabalhadores têm direito são os que correspondem ao Concelho da respectiva sede.

Cláusula 61ª

Não concessão de feriados obrigatórios

1. Os Trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 60ª ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.

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 62ª

Direito a férias

1. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2. Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3. Quando o início da prestação de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o Trabalhador tem direito, após 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 63ª

Duração de férias e dispensa

1. O período de férias é de 22 dias úteis, salvo o estipulado na cláusula anterior.

2. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do Trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes Trabalhadores.

3. Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os Trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4. Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis, os dois dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 64ª

Marcação do período de férias

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Empresa e o Trabalhador.

2. Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos Trabalhadores na Empresa.

3. A Empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e, afixá-lo-à, nos locais de

trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 65ª

Alteração da marcação do período de férias

1. Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o Trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente, haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente, as férias na época fixada.
2. Haverá lugar a alteração do período de férias, sempre que o Trabalhador na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.
3. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o Trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

Cláusula 66ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Secção IV

Faltas

Cláusula 67ª

Definição de falta

1. Falta é ausência por inteiro do Trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do Trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 68ª

Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) as dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - b) as motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;
 - c) as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em Associações Sindicais ou Instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores;
 - d) as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - e) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao Trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) as motivadas por dação de sangue, nos termos da Lei;
 - g) as prévia ou anteriormente autorizadas pela entidade patronal.

1. Para efeitos da alínea b) do número 2, o Trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, ou de parente ou afim no 1º grau

da linha recta;

b)Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2º grau da linha colateral.

1. Os Trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço, dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.
2. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 69ª

Participação das faltas

1. As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou, logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de 48 horas.
2. A comunicação referida no número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

Cláusula 70ª

Consequência das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste Acordo de Empresa.
2. Determinam perda da retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a - as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em Associações Sindicais ou Instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores;
 - b - dadas por motivo de doença, desde que o Trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
 - c - dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o Trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
3. As faltas motivadas por doença estranha ao serviço, dadas por Trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela Segurança Social, e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular, não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

Cláusula 71ª

Faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do Trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a Empresa.
2. As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.
3. Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos números 1 e 2 da presente cláusula, abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

Cláusula 72ª

Licença sem retribuição

1. A Empresa pode atribuir ao Trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. Os demais aspectos, regem-se pelo disposto na lei geral.

CAPÍTULO XI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 73ª

Disposição geral

À presente matéria, são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XII

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 74ª

Princípio geral

Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente Acordo de Empresa, qualquer discriminação em função do sexo.

Cláusula 75ª

Direitos especiais das mulheres Trabalhadoras

1. Além do estipulado no presente Acordo de Empresa para a generalidade dos Trabalhadores abrangidos, são assegurados, às mulheres Trabalhadoras, os seguintes direitos:

- a - Durante a gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres trabalhadoras estão dispensadas do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poderem recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que as mesmas não sejam desaconselháveis.
- b - Durante a licença por parto, que terá a duração estabelecida na lei, a Empresa atribuirá à Trabalhadora um complemento do subsídio a que tiver direito pela Segurança Social, de modo a que a soma destes dois, seja igual à sua retribuição normal.
- c - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano.
- d - A dispensa referida no número anterior será concedida mediante a apresentação pela Trabalhadora de pedido prévio escrito dirigido à respectiva hierarquia, acompanhado de declaração, sob compromisso de honra de que amamenta o filho.
- e - A dispensa para amamentação não determina perda de retribuição.
- f) O regime de dispensa para amamentação não é compatível com o regime de horário flexível.
- g) A pedido da Trabalhadora ser-lhe-á permitido que desempenhe as suas funções no regime de trabalho a tempo parcial, durante os doze meses seguintes à data do nascimento do filho.
- h) A pedido da Trabalhadora ser-lhe-á concedida dispensa de comparência ao trabalho até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

2. A Empresa garante a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que a Trabalhadora não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da Segurança Social.

CAPÍTULO XIII

SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 76ª

Contribuições para a Segurança Social

A Empresa e os Trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos impostos por lei.

Cláusula 77ª

Complemento do subsídio de doença

1. Os Trabalhadores ao serviço da REFER têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da Segurança Social.
2. O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela Segurança Social, perfaça o montante que o Trabalhador receberia se estivesse ao serviço.
3. O complemento em causa será concedido, mesmo nos casos em que os Trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia, e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.
4. O Trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento na retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

Cláusula 78ª

Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1. No caso de incapacidade temporária ou doença profissional, a Empresa garantirá ao Trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.
2. O Trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

Cláusula 79ª

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1. Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço na Empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do Trabalhador.
2. Se a retribuição mensal (RM) da nova função for inferior à retribuição mensal (RM) correspondente à categoria do Trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a Empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente, de qualquer pensão que seja devida ao Trabalhador e sem prejuízo, dos aumentos de retribuição mensal (RM) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.
3. Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a Empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o Trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da Empresa que lhe sejam atribuídas.
4. Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

Cláusula 80ª

Pensão por Morte

1. Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da Lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber 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 adoptado na Lei dos acidentes de trabalho.
3. Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número um será reduzido, sendo apenas garantido:

a - 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos

considerados nas alíneas a), b), c), ou d), do nº1 da Base XIX da Lei nº 2127, de 3 de Agosto de 1965;

b - 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do nº 1 da mesma Base XIX da Lei nº 2127.

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

Cláusula 81ª

Acidentes de Percurso

A Empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 77ª, 78ª, 79ª e 80ª, nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE

Cláusula 82ª

Disposição geral

A matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na Lei.

CAPÍTULO XV

MEDICINA NO TRABALHO

Cláusula 83ª

Disposição geral

A matéria relativa à Medicina no Trabalho, rege-se pelo disposto na Lei.

CAPÍTULO XVI

ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Cláusula 84ª

Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na Empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XVII

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 85ª

Reclassificação profissional e reenquadramento salarial

1. Na data de entrada em vigor do presente Acordo de Empresa os Trabalhadores serão reclassificados, em conformidade com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa de "Correspondência entre as categorias anteriores e as novas", constante do Anexo I.

2. O reenquadramento salarial dos Trabalhadores na grelha salarial do novo Sistema de

Carreiras processa-se, de acordo com o faseamento previsto, na Grelha de Transição Salarial, constante do Anexo I, até ao dia 1 de Fevereiro de 2001.

3. O faseamento previsto na Grelha de Transição Salarial reporta-se ao dia 1 de Fevereiro de 1999, de 2000 e de 2001.

4. Aos Trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam enquadrados numa categoria profissional com seis ou nove graus de retribuição e que ainda não se encontravam nos dois últimos graus será contada, para efeitos da primeira promoção nos termos das disposições constantes do Anexo I, a antiguidade que detinham no grau em que estavam posicionados.

5. Aos Trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior estavam posicionados nos dois graus mais elevados da respectiva categoria profissional, será contado, para efeitos da primeira promoção nos termos das disposições constantes do Anexo I, o tempo de permanência no respectivo grau, de acordo com a seguinte proporção:

Trabalhadores posicionados no penúltimo grau – 3 meses por cada ano com classificação mínima de B

Trabalhadores posicionados no último grau – 4 meses por cada ano com classificação mínima de B

1. Para efeitos da primeira mudança de grau na nova Grelha Salarial, constante do Anexo I, releva a avaliação profissional anterior, observando-se as seguintes equivalências:

a - Avaliação A - Corresponde a EE;

b - Avaliação B - Corresponde a AE;

c - Avaliação C - corresponde a NA.

2. Os casos de avaliação C em 1998, serão objecto de reanálise, de acordo com o sistema de avaliação anterior ao previsto no presente AE, podendo ou não ser alterada essa avaliação.

3. O resultado da nova avaliação a que se alude no número anterior será tido em conta para efeitos de aplicação das normas sobre carreiras constantes do Anexo I.

4. Até que sejam apurados, por parte da Empresa, resultados do novo Sistema de Análise de Desempenho, aplicam-se as regras do Sistema de Avaliação actualmente em vigor.

Cláusula 86ª

Revogação da Regulamentação Colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente Acordo de Empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos Trabalhadores ao serviço da Empresa.

Cláusula 87ª

Eficácia retroactiva

A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1. FEV. 99.

Cláusula 88ª

Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente Acordo de Empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Data de celebração:

O presente Acordo foi celebrado em 15 de Abril de 1999