



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras 3115
- Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras 3117
- Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 3119

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Substituição 3142

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Retificação 3143

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Convocatória	3143
- RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória	3143

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	3145
1. Integração de novas qualificações	3146
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	3151

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018 e n.º 18, de 15 de maio de 2019 apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da}, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

- 3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.
4- O presente AE abrange um empregador e 20 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de 6,30 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista

Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção

Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.^a

Controlador de fabrico

Escriturário de 1.^a

Motorista de pesados

Oficial electricista de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a

Vendedor

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém

Agente de serviços de atendimento a clientes

Controlador de qualidade de lentes de receituário

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a

Dactilógrafo

Escriturário de 2.^a

Oficial electricista de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a

Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a

Escriturário de 3.^a

Fiel de armazém

Oficial electricista de 3.^a

Serralheiro mecânico de 3.^a

Telefonista

Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático

Alisador de lentes bifocais

Alisador de lentes unifocais

Estagiário de escritório do 3.^o ano

Fresador de óptica

Operador de máquina de lavar produtos ópticos

Polidor de óptica

Pré-oficial electricista do 2.^o ano

Rectificador de moldes

Rectificador de topos

Grupo XI:

Controlador de qualidade

Embalador

Estagiário de escritório do 2.^o ano

Guarda
Montador de bifocais
Montador de discos
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XII:

Empregado de limpeza

Grupo XIII:

Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XIV:

Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 324,50
II	1 159,00
III	834,00
IV	806,00
V	779,00
VI	767,00
VII	760,00
VIII	756,00
IX	748,00
X	726,00
XI	721,00
XII	694,00
XIII	676,00
XIV	663,00

Lisboa, 25 de maio de 2020.

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da}:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Simão Pedro Monteiro Leite, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 8 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 132/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018 e n.º 18, de 15 de maio de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida

pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 67 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- (...)

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de 5,75 €.

3- (...)

4- (...)

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista

Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção

Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.^a

Controlador de fabrico

Escriturário de 1.^a

Motorista de pesados

Oficial electricista de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém

Agente de serviços de atendimento a clientes

Colorizador de lentes

Controlador de qualidade de lentes de receituário

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a

Dactilógrafo

Escriturário de 2.^a

Oficial electricista de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a

Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a

Escriturário de 3.^a

Fiel de armazém

Oficial electricista de 3.^a

Serralheiro mecânico de 3.^a

Telefonista

Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático

Alisador de lentes bifocais

Alisador de lentes unifocais

Estagiário de escritório do 3.^o ano

Fresador de óptica

Operador de máquina de lavar produtos ópticos

Polidor de óptica

Pré-oficial electricista do 2.^o ano

Rectificador de moldes

Rectificador de topos

Grupo XI:

Controlador de qualidade

Embalador

Estagiário de escritório do 2.^o ano

Guarda

Montador de bifocais

Montador de discos

Pré-oficial electricista do 1.^o ano

Grupo XII:

Empregado de limpeza

Grupo XIII:

Ajudante de oficial electricista

Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XIV:

Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 349,50
II	1 184,00
III	860,00
IV	831,00
V	804,00
VI	792,00
VII	785,00
VIII	781,00
IX	773,00
X	741,00
XI	738,00
XII	712,00
XIII	690,00
XIV	663,00

Lisboa, 25 de maio de 2020.

POLO - Produtos Ópticos, SA:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Simão Pedro Monteiro Leite, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 8 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 133/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 37.ª, 38.ª, 39.ª, 41.ª, 42.ª-A, 44.ª e anexos I e II, e aditamento das cláusulas 12.ª-B e 43.ª-A ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 1993, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2019.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 12.ª-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do

contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- (...)

2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 48,55 € para todos os trabalhadores.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 41.^a

Prémio de assiduidade

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 166,56 €;

Duas faltas - prémio mensal de 149,32 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 7,18 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 41.^a a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 124,92 €;

Duas faltas - prémio mensal de 149,32 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 41.^a a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 111,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 83,28 €;

Duas faltas - prémio mensal de 74,66 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 3,59 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 41.^a a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 41,64 €;

Duas faltas - prémio mensal de 37,33 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 1,80 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 41.^a

Cláusula 42.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam efetivamente as funções de venda de títulos de transporte têm direito a um abono diário para falhas no montante de 1,71 € por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

Cláusula 43.^a-A

Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

Cláusula 44.^a

Férias, feriados e faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

5- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

6- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I - Área funcional: Fluviais

...

Grupo II - Área funcional: Terminais

...

Grupo III - Área funcional: Administrativa, de apoio e outras

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - ...

Acessos:

1- (...)

2- (...)

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) ...

Assistente administrativo I

...

Assistente administrativo II

...

O assistente administrativo II será promovido a assistente administrativo I após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

Assistente administrativo III

...

O assistente administrativo III será promovido a assistente administrativo II após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

Oficial de reparações

...

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 259,33 €	1 297,11 €	1 336,02 €	1 376,10 €	1 417,38 €	1 459,91 €	1 503,70 €
	II	Mestre do tráfego local	1 153,75 €	1 188,36 €	1 224,01 €	1 260,73 €	1 298,55 €	1 337,51 €	1 377,64 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 104,16 €	1 137,29 €	1 171,40 €	1 206,55 €	1 242,75 €	1 280,03 €	1 318,42 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	926,84 €	954,65 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	849,65 €	875,14 €	901,40 €	928,44 €	956,29 €	984,98 €	1 014,52 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	772,39 €						
	VII	Ajudante de maquinista	762,50 €						
	VIII	Auxiliar de terra	636,91 €	652,91 €	672,50 €	692,67 €	713,45 €	734,86 €	756,90 €
			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 130,12 €	1 164,02 €	1 198,95 €	1 234,91 €	1 271,96 €	1 310,12 €	1 349,43 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	927,97 €	955,81 €	984,47 €	1 014,01 €	1 044,43 €	1 075,77 €	1 108,04 €
	III	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	IV	Fiscal	802,36 €	826,43 €	851,23 €	876,76 €	903,06 €	930,15 €	958,06 €
	V	Agente comercial	700,55 €	721,56 €	743,21 €	765,51 €	788,47 €	812,12 €	836,49 €

	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 193,68 €	1 229,49 €	1 266,38 €	1 304,37 €	1 343,50 €	1 383,80 €	1 425,31 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	955,33 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 130,12 €	1 164,02 €	1 198,95 €	1 234,91 €	1 271,96 €	1 310,12 €	1 349,43 €
	VII	Assistente administrativo II	927,97 €	955,81 €	984,47 €				
	VIII	Assistente administrativo III	801,82 €	825,87 €					
	IX	Oficial de reparações	830,91 €	855,83 €	881,51 €	907,96 €	935,19 €	963,25 €	992,15 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 41.ª do presente acordo de empresa)

Área funcional	Remuneração base								
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 316,81 €	1 354,59 €	1 393,50 €	1 433,58 €	1 474,86 €	1 517,39 €	1 561,18 €
	II	Mestre do tráfego local	1 211,23 €	1 245,84 €	1 281,49 €	1 318,21 €	1 356,03 €	1 394,99 €	1 435,12 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 161,64 €	1 194,77 €	1 228,88 €	1 264,03 €	1 300,23 €	1 337,51 €	1 375,90 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	984,32 €	1 012,13 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	907,13 €	932,62 €	958,88 €	985,92 €	1 013,77 €	1 042,46 €	1 072,00 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	829,87 €						
	VII	Ajudante de maquinista	819,98 €						
	VIII	Auxiliar de terra	694,39 €	710,39 €	729,98 €	750,15 €	770,93 €	792,34 €	814,38 €

Remuneração base									
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €	1 071,49 €	1 101,91 €	1 133,25 €	1 165,52 €
	III	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	IV	Fiscal	859,84 €	883,91 €	908,71 €	934,24 €	960,54 €	987,63 €	1 015,54 €
	V	Agente comercial	758,03 €	779,04 €	800,69 €	822,99 €	845,95 €	869,60 €	893,97 €

	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 251,16 €	1 286,97 €	1 323,86 €	1 361,85 €	1 400,98 €	1 441,28 €	1 482,79 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 012,81 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	VII	Assistente administrativo II	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €				
	VIII	Assistente administrativo III	859,30 €	883,35 €					
	IX	Oficial de reparações	888,39 €	913,31 €	938,99 €	965,44 €	992,67 €	1 020,73 €	1 049,63 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 133.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia:

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Ferreira Alves, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Luís Manuel Fernandes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, das categorias profissionais constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo de 15 dias realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos.

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho.

c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa contactará os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respectivas escalas de embarque.

Cláusula 6.^a

Preenchimentos de postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho pode ser feito por recrutamento interno ou por recurso a novas admissões.

2- Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de selecção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.^a

Cédula marítima

Para as funções marítimas, a empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva cédula marítima, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados.

Cláusula 8.^a

Exames

No acto de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de selecção.

Cláusula 9.^a

Condições de trabalho

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

Cláusula 10.^a

Readmissões

(Eliminada.)

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Contratos de formação

A empresa pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmem aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 12.^a-A

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 12.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de

empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exigir, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- O exercício temporário de funções não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 18 meses consecutivos e o trabalhador possa ser matriculado com a nova categoria.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

l) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

d) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;

o) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio,

mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

e) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

i) 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;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

Cláusula 18.^a-A

Transporte

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 20.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

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

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

Cláusula 21.^a

Regulamento disciplinar

(Suprimida.)

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a

Escalas de serviço

1- O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

3- As escalas de serviço serão fixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência.

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

5- Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de 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.

6- Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, a atribuição do trabalho previsto.

7- Por conveniência de serviço poderão, no entanto, ser previstos nas escalas de serviço períodos sem especificação de serviço, que se consideram para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

8- 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.

9- O período de trabalho iniciado depois das 22 horas de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.

10- O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.

11- *(Eliminado.)*

Cláusula 24.^a-A

Organização de turnos

1- Serão organizados 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.

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 do que uma mudança de turno por semana.

4- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

5- Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 25.^a

Tomada de refeição

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e/ou refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, com a duração de 30 minutos, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.^a

Repouso

1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH).

3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Reserva

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

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 29.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do

período normal de trabalho.

2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3- O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação das embarcações.

5- O trabalho extraordinário para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não pode ultrapassar o limite de 150 horas.

6- As horas extraordinárias são pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.

7- Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador tem direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da RH.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

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

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 24.^a-A.

3- As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de oito semanas os descansos, complementar e obrigatório, coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

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

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

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

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

8- A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

Cláusula 31.^a

Alteração da data do descanso semanal

1- Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 32.^a, números 1 a 7, inclusive.

2- Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 32.^a, número 8, do presente acordo.

Cláusula 32.^a

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 igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte - se se tratar de descanso obrigatório -, dentro dessa semana ou das duas seguintes - se se tratar de descanso complementar -, em qualquer dos casos imediatamente antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da RH, acrescido de 100 %.

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

5- Nas condições do número anterior, o trabalhador tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária RD nos dias de descanso trabalhados.

6- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

7- 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.

Cláusula 33.^a

Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1- Só por motivo de acidente, intempérie ou atrasos de circulação o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas, tendo, no entanto, de se respeitar o gozo efectivo do repouso mínimo obrigatório.

2- As primeiras duas horas desse trabalho são retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da RH.

3- Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho

em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 32.^a, números 1 a 6, inclusive.

Cláusula 34.^a

Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos números 1 a 5, inclusive, da cláusula 32.^a e ao disposto na cláusula 33.^a

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

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Retribuição

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

Cláusula 36.^a

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** - A retribuição mensal compreende a remuneração base efetivamente recebida, as diurnidades, o subsídio de turno, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

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

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

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

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

em que HS = número de horas do período normal de trabalho semanal.

d) O prémio de assiduidade previsto na cláusula 41.^a não é considerado para efeitos de determinação do valor da retribuição diária nem da retribuição/hora.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

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

2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.

3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.

4- *(Eliminado.)*

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

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.

2- Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excepcionais:

a) As faltas dadas pelos membros das organizações representativas dos trabalhadores para desempenho das suas funções, até ao limite dos respectivos créditos legais;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respectivos créditos legais;

c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

d) O não efectivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia.

3- Sempre que um trabalhador preste quatro ou mais horas de serviço para além do respetivo período normal de trabalho diário, terá direito a mais um subsídio de refeição.

Cláusula 38.^a-A

Subsídio de catamaran

(Eliminada.)

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de es-

calas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 48,55 € para todos os trabalhadores.

2- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a RM do trabalhador.

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

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 36.^a

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

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

Cláusula 41.^a

Prémio de assiduidade

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 223,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 166,56 €;

Duas faltas - prémio mensal de 149,32 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 7,18 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médi-

co, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade nos termos do número 9 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- (Eliminado.)

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 41.^a a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 124,92 €;

Duas faltas - prémio mensal de 149,32 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médi-

co, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade nos termos do número 9 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- (Eliminado.)

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 41.^a a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 111,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 83,28 €;

Duas faltas - prémio mensal de 74,66 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 3,59 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médi-

co, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade nos termos do número 9 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- (Eliminado.)

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, passando a cláusula 41.^a a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 56,00 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 41,64 €;

Duas faltas - prémio mensal de 37,33 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 1,80 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade nos termos do número 9 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- (Eliminado.)

7- (Eliminado.)

8- (Eliminado.)

9- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 41.^a

Cláusula 41.^a-A

Prémio de assiduidade

(Suprimida.)

Cláusula 42.^a

Subsídio para guarnecimento de leme

(Eliminada.)

Cláusula 42.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de venda de títulos de transporte têm direito a um abono diário para falhas no montante de 1,71 € por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela Segurança Social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 36.^a

Cláusula 43.^a-A

Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicam-se as disposições legais em vigor, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respectiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

4- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão também observados o feriado municipal de Lisboa ou do Barreiro, consoante o estabelecimento a que o trabalhador esteja afeto, e o dia de Carnaval.

5- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respectiva retribuição diária.

6- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto das cláusulas deste acordo.

Cláusula 46.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 46.^a-A

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 46.^a-B

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cláusula 47.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO X

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

(Eliminada.)

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

(Eliminada.)

Cláusula 52.^a

Fardamentos

A empresa custeará e fornecerá fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utilizá-lo em serviço, em termos a definir pela sua administração.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I - Área funcional: Fluviais

1- As categorias profissionais a seguir enumeradas observam as disposições legais que regulamentam esta matéria constantes do RIM e restante legislação complementar:

Mestre do tráfego local;

Maquinista prático de 1.^a classe;

Maquinista prático de 2.^a classe;

Marinheiro do tráfego local;

Ajudante de maquinista;

Marinheiro de 2.^a classe.

2- Definição de funções:

Inspetor - Inspecciona e fiscaliza toda a atividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos navios, em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verificarem;

Auxilia a hierarquia na supervisão e execução das tarefas de âmbito operacional da empresa, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais com as autoridades marítimas;

Verifica, informa e participa sobre o aprontamento de navios e actividade e desempenho das tripulações.

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de inspetor.

Mestre do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram em cada momento de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Comandar as embarcações utilizadas no tráfego local;

Chefiar a tripulação;

Orientar o serviço de bordo.

Maquinista prático de 1.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgotos;

Orientar e verificar a actividade do pessoal de máquinas, instruindo-o sempre que necessário;

Orientar e colaborar na execução de reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações sob a sua responsabilidade;

A responsabilidade pela limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas ou outros equipamentos e das instalações;

A responsabilidade pela existência de bordo de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas e outros equipamentos.

Maquinista prático de 2.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se

encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgoto;

Executar ou colaborar na execução das reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações;

Orientar e, quando necessário, providenciar, junto da sua hierarquia directa, no sentido da execução e manutenção da limpeza, lubrificação das máquinas ou outros equipamentos bem como das instalações;

Colaborar na indicação das quantidades e qualidades de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários;

Zelar pela higiene e segurança da casa das máquinas.

O maquinista prático de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Marinheiro do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Estar encarregado da manobra de cabo na largada e da atracação da embarcação;

Proceder à limpeza da embarcação;

Verificar e beneficiar o estado de conservação dos meios de salvamento da embarcação, auxiliando os passageiros na sua utilização, se necessário;

Velar pela segurança e comodidade dos passageiros e procurar garantir a observância das disposições regulamentares e de legislação marítima;

Orientar a arrumação de mercadorias e remessas e ocupar-se da sua vigilância em trânsito;

Colaborar nas operações de docagem, na entrada e saída da embarcação;

Executar trabalhos relativos à arte de marinheiro.

Guarnecer o leme e executar as devidas manobras, sob a orientação do mestre, com ou sem apoio de instrumentos.

Marinheiro de 2.ª classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, designadamente as enunciadas para o marinheiro do tráfego local à excepção do guarnecimento do leme.

O marinheiro de 2.ª classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Ajudante de maquinista - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Participar na condução da instalação propulsora e equipamentos auxiliares;

Executar operações de limpeza e acções de manutenção e ou reabastecimento inerentes ao serviço de máquinas e que, dentro dos seus conhecimentos e experiência, lhe tenham sido determinadas pelos seus superiores hierárquicos;

Auxiliar de terra - É o trabalhador a quem compete as-

segurar as funções inerentes à atracação e desatracação das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e passerelles, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância.

Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

Auxiliar a receção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatracação dos barcos;

Efectuar a movimentação de bagagens ou outros objectos despachados, bem como a recepção e expedição de correspondência ou volumes que lhe for determinada;

Colaborar em acções de segurança e controlo dos passageiros;

Executar tarefas de mensageiro e ou estafeta de correspondência entre os vários locais de trabalho da empresa ou entre esta e outras entidades exteriores.

Grupo II - Área funcional: Terminais

Coordenador de terminais - É o responsável pela gestão, fiscalização e segurança dos terminais, mantendo a sua operacionalidade a nível de gestão de escalas, planos de férias e recursos para o normal funcionamento dos mesmos, em conformidade com as normas legais e regulamentares em vigor. Coordena a gestão de bilheteiras e máquinas de venda de títulos e garante o abastecimento de trocos e consumíveis para as mesmas. Assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verifiquem.

Supervisiona e executa as tarefas no âmbito da operacionalidade dos terminais, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais entre as áreas da empresa, entidades externas à mesma e com as autoridades competentes.

Verifica, informa, zela pela segurança e participa sobre o estado dos equipamentos e infraestrutura, sua conservação e limpeza.

Assegura a afixação nos terminais de toda a informação dirigida quer aos trabalhadores da empresa, quer ao público.

Adjunto do coordenador de terminais - Tem tarefas idênticas às do coordenador de terminais, no terminal onde está preferencialmente, exceto na gestão de escalas.

Substitui o coordenador de terminais nas suas ausências e/ou impedimentos.

Chefe de terminal - Orientar e controlar a actividade de todos os trabalhadores dos terminais fluviais da empresa e assumir as funções próprias destes trabalhadores em períodos de impedimento destes; assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros como no que respeita às actividades comerciais exploradas por terceiros; garantir e assegurar as melhores condições de funcionamento de todas as estruturas, equipamentos e sistemas integrantes dos terminais; coordenar a venda e a arrecadação da receita; gerir o atendimento de clientes, o cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais, a pontualidade das horas de partida das carreiras e prevenir a sobrelotação dos navios; promover as condições de conforto, protecção e segurança de passageiros, reportando anomalias e incidentes de que tenha conhecimento.

Agente comercial - É o trabalhador que assegura as acti-

vidades de um cais de embarque, nomeadamente as relativas à função comercial da empresa, podendo ser afeto à bilheteira ou à mesa de controlo.

O agente comercial afeto à bilheteira:

Vende e regulariza bilhetes e outros títulos de transporte;

Escritura e encaminha os mapas de controlo e presta constas das importâncias arrecadadas;

Controla e procede à revisão de bilhetes e outros títulos de transporte;

Zela pela existência mínima dos títulos de transporte, solicitando o respectivo abastecimento;

Presta informações e apoia os clientes sempre que necessário;

O agente comercial afeto à mesa de controlo:

Controla a entrada e saída de passageiros e procede à abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque;

Colabora na manutenção da ordem pública contactando o pessoal da segurança, quando necessário;

Zela pelo cumprimento dos horários das carreiras e dá sinal de partida aos barcos, de acordo com as instruções recebidas.

Fiscal - É o trabalhador a quem compete fiscalizar a validade de todos os títulos de transporte, autuando os passageiros não portadores de título válido e zelar pelo cumprimento (por parte dos passageiros) das normas e proibições impostas.

Compete particularmente ao fiscal:

Fazer a verificação de validade dos títulos de transporte, a bordo e nos terminais;

Aplicar multas legais aos passageiros não portadores de título de transporte válido;

Recorrer à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa ou bilhete;

Levantar autos de notícia (modelo aprovado) aos passageiros que não apresentem bilhete ou título de transporte válido;

Apreender o título de transporte indevidamente usado pelo passageiro;

Exigir a identificação do passageiro infractor;

Participar, por escrito, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico;

Colaborar com o pessoal de serviço nos terminais quando solicitado pelo respectivo coordenador de terminais, ou na sua falta pelo chefe de terminais;

Fazer cumprir a proibição de não fumar nos espaços interditos e aplicar multas relativas;

Identificar-se com correcção sempre que solicitado pelo passageiro.

Grupo III - Área funcional: Administrativa, de apoio e outras

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de

formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excecional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Assistente administrativo I - Orientar e coordenar os trabalhadores com as categorias de assistente administrativo II e III e ou exercer, quando necessário ou por determinação superior, as funções correspondentes a estas categorias, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

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 actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados;

Organizar, orientar e desenvolver novos métodos na área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que se colocarem;

Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;

Executar actividades de consulta e prospecção 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 contratos e emissão da respectiva 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 respectivo balancete;

Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III;

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

O assistente administrativo II será promovido a assistente administrativo I após três anos de permanência no escalão C da respectiva categoria, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

Assistente administrativo III - Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função da sua área de actividade, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência;

Recolher e preparar dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamentos informáticos, ou outros, próprios para o efeito;

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados, modelos, facturas e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stocks, de compras e vendas,

contabilísticos ou outros;

Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: busca de textos legislativos e de jurisprudência, organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos ou peças processuais);

Preparar ou elaborar notas de compra e venda, facturas, 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 actividades 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.

O assistente administrativo III será promovido a assistente administrativo II após três anos de permanência no escalão B da respectiva categoria, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, electricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 259,33 €	1 297,11 €	1 336,02 €	1 376,10 €	1 417,38 €	1 459,91 €	1 503,70 €
	II	Mestre do tráfego local	1 153,75 €	1 188,36 €	1 224,01 €	1 260,73 €	1 298,55 €	1 337,51 €	1 377,64 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 104,16 €	1 137,29 €	1 171,40 €	1 206,55 €	1 242,75 €	1 280,03 €	1 318,42 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	926,84 €	954,65 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	849,65 €	875,14 €	901,40 €	928,44 €	956,29 €	984,98 €	1 014,52 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	772,39 €						
	VII	Ajudante de maquinista	762,50 €						
	VIII	Auxiliar de terra	636,91 €	652,91 €	672,50 €	692,67 €	713,45 €	734,86 €	756,90 €

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 130,12 €	1 164,02 €	1 198,95 €	1 234,91 €	1 271,96 €	1 310,12 €	1 349,43 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	927,97 €	955,81 €	984,47 €	1 014,01 €	1 044,43 €	1 075,77 €	1 108,04 €
	III	Chefe de terminal	884,01 €	910,53 €	937,86 €	965,99 €	994,97 €	1 024,82 €	1 055,56 €
	IV	Fiscal	802,36 €	826,43 €	851,23 €	876,76 €	903,06 €	930,15 €	958,06 €
	V	Agente comercial	700,55 €	721,56 €	743,21 €	765,51 €	788,47 €	812,12 €	836,49 €
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 193,68 €	1 229,49 €	1 266,38 €	1 304,37 €	1 343,50 €	1 383,80 €	1 425,31 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 164,65 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 114,01 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 047,18 €						
	V	Técnico auxiliar 1	955,33 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 130,12 €	1 164,02 €	1 198,95 €	1 234,91 €	1 271,96 €	1 310,12 €	1 349,43 €
	VII	Assistente administrativo II	927,97 €	955,81 €	984,47 €				
	VIII	Assistente administrativo III	801,82 €	825,87 €					
	IX	Oficial de reparações	830,91 €	855,83 €	881,51 €	907,96 €	935,19 €	963,25 €	992,15 €

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 41.ª do presente acordo de empresa)

Área funcional	Nível	Categorias profissionais	Remuneração base						
			A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 316,81 €	1 354,59 €	1 393,50 €	1 433,58 €	1 474,86 €	1 517,39 €	1 561,18 €
	II	Mestre do tráfego local	1 211,23 €	1 245,84 €	1 281,49 €	1 318,21 €	1 356,03 €	1 394,99 €	1 435,12 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 161,64 €	1 194,77 €	1 228,88 €	1 264,03 €	1 300,23 €	1 337,51 €	1 375,90 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	984,32 €	1 012,13 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	907,13 €	932,62 €	958,88 €	985,92 €	1 013,77 €	1 042,46 €	1 072,00 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	829,87 €						
	VII	Ajudante de maquinista	819,98 €						
	VIII	Auxiliar de terra	694,39 €	710,39 €	729,98 €	750,15 €	770,93 €	792,34 €	814,38 €
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €	1 071,49 €	1 101,91 €	1 133,25 €	1 165,52 €
	III	Chefe de terminal	941,49 €	968,01 €	995,34 €	1 023,47 €	1 052,45 €	1 082,30 €	1 113,04 €
	IV	Fiscal	859,84 €	883,91 €	908,71 €	934,24 €	960,54 €	987,63 €	1 015,54 €
	V	Agente comercial	758,03 €	779,04 €	800,69 €	822,99 €	845,95 €	869,60 €	893,97 €

	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 251,16 €	1 286,97 €	1 323,86 €	1 361,85 €	1 400,98 €	1 441,28 €	1 482,79 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 222,13 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 171,49 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 104,66 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 012,81 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 187,60 €	1 221,50 €	1 256,43 €	1 292,39 €	1 329,44 €	1 367,60 €	1 406,91 €
	VII	Assistente administrativo II	985,45 €	1 013,29 €	1 041,95 €				
	VIII	Assistente administrativo III	859,30 €	883,35 €					
	IX	Oficial de reparações	888,39 €	913,31 €	938,99 €	965,44 €	992,67 €	1 020,73 €	1 049,63 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Nível: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

- 1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:
 - a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
 - b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.
- 2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.
- 3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter

definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;

- b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

- 1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.
- 2- As progressões far-se-ão:
 - a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;
 - b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.
- 3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.
- 4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.
- 5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ausências por doença inferiores a 30 dias seguidos, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.
- 6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:
 - a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
 - b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;
 - c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 133.

Lisboa, 31 de agosto de 2020.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Ferreira Alves, na qualidade de mandatário.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

Luís Manuel Fernandes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

José Luís de Oliveira Pires, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de setembro de 2020, a fl. 132 do livro n.º 12, com o n.º 134/2020, 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

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Substituição

Na composição da direção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2016, para o mandato de quatro anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Efetivos:

– Fernando Raúl Soares Ribeiro, cartão de cidadão n.º 06960831, em substituição de João José Orlando Monteiro Lopes - vice-secretário-geral, cartão de cidadão n.º 113359896.

– Sandra Helena Soares Varela, cartão de cidadão n.º 11492068, em substituição de Susana Maria Mendes Ribeiro Lopes - tesoureira, cartão de cidadão n.º 10644193.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020, foi publicada a composição dos membros da comissão de trabalhadores da Fima Olá - Produtos Alimentares, SA, eleitos em 28 de julho de 2020 para o mandato de três anos com inexactidão, pelo que, assim se retifica:

Na página 2970 onde se lê:

«Vitor Miguel Magalhães Domingues - cartão de cidadão n.º 34996229.»

Deve ler-se:

«Vitor Miguel Magalhães Domingues - cartão de cidadão n.º 94996229.»

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de setembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos

que no dia 4 de dezembro de 2020, realizar-se-á na empresa Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de setembro de 2020, relativa

à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RESULTIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 15 de dezembro de 2020 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalha-

dores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: RESULTIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

Sede: Aterro Sanitário do Vale do Lima e do Baixo Cava-do 4935-891 Viana do Castelo.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Manutenção Industrial/Mecatrónica**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM MANUTENÇÃO INDUSTRIAL/MECATRÓNICA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Manutenção Industrial/Mecatrónica
DESCRIÇÃO GERAL	Diagnosticar, preparar, planificar e realizar tarefas de manutenção corretivas, preventivas ou «on condition», garantindo a máxima disponibilidade dos equipamentos e instalações industriais, para que produzam com qualidade e garantam o cumprimento dos programas de produção.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²	UFCD	Horas
Formação geral e científica	5149	1 Sistema de gestão da qualidade - ISO 9001	25
	0349	2 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	5653	3 Direito do trabalho	25
	5768	4 Inglês em contexto socioprofissional	25
	5146	5 Introdução à gestão das organizações	25
	10773	6 Ciência dos materiais - introdução	25
Total:			150 h

	Código	UFCD	Horas
Formação tecnológica	6415	1 Desenho de construção mecânica	50
	6407	2 Processos de fundição/ligação	25
	6418	5 Órgãos e elementos de máquinas	50
	9732	6 Máquinas elétricas rotativas - controlo, manutenção e prevenção	50
	6412	7 Circuitos pneumáticos	25
	6413	8 Circuitos óleo-hidráulicos	25
	9730	9 Instrumentação - sensores e transdutores	25
	10774	10 Projeto e execução de circuitos eletromecânicos e de automação	50
	5130	11 Automação industrial - autómatos programáveis	50
	8839	12 AVAC - introdução	50
	10775	13 Máquinas de comando numérico - constituição, funcionamento e manutenção	50
	10776	14 Eletrónica analógica e de potência	50
	10777	15 Sistemas digitais - fundamentos	25
	6419	16 Introdução à programação	50
	6421	17 Microprocessadores/Microcontroladores	50
	6113	18 Robótica	25
	10778	19 Manutenção e diagnóstico de avarias em sistemas mecânicos	50
	10779	20 Manutenção e diagnóstico de avarias em instalações e máquinas elétricas	25
	10780	21 Manutenção e diagnóstico de avarias em circuitos eletrónicos	25
	5122	22 Organização e gestão da manutenção	25
	10781	23 Projeto integrado em manutenção industrial	25

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Manutenção Industrial/Mecatrónica, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 50 horas da Bolsa de UFCD.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação tecnológica	5134	24 Robótica - fundamentos	50
	6051	25 Algoritmia	25
	10782	26 Sistemas de informação em manutenção	25
	10783	27 Auditorias energéticas	25
	4686	28 Tribologia	25
	6408	29 Processos de conformação/corte	25
	6409	30 Processos com arranque de apara	25
	6106	31 Eletropneumática - iniciação	25
	6107	32 Eletropneumática - projeto aplicado à mecatrónica	25
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)			535 h

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração da componente tecnológica do **Operador/a de Distribuição**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Integração na bolsa das seguintes UFCD: 9854 - Comercialização de crédito hipotecário (25h), 9855 - Comercialização de crédito aos consumidores (25h) e 9856 - Intermediação de crédito (25h).

Anexo 1:

9854	Comercialização de crédito hipotecário	Carga horária 25 horas
-------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir os conceitos básicos de finanças relacionados com o crédito. 2. Identificar as principais características dos produtos de crédito destinados a consumidores, nomeadamente produtos de crédito hipotecário. 3. Caracterizar as regras e o processo de aquisição de imóveis e de registo predial. 4. Reconhecer os deveres a cumprir na relação com os consumidores na comercialização de produtos de crédito hipotecário e na sua vigência. 5. Caracterizar os mecanismos existentes para prevenir e regularizar situações de incumprimento de contratos de crédito.
--------------------	--

Conteúdos

1. Noções fundamentais de economia e finanças
 - 1.1. Sistema económico
 - 1.1.1. Principais agentes económicos: famílias, Estado, empresas e instituições financeiras
 - 1.1.2. Produto Interno Bruto e crescimento económico
 - 1.1.3. Inflação
 - 1.2. Sistema financeiro
 - 1.2.1. Banco Central Europeu e a política monetária
 - 1.2.2. Papel do Banco de Portugal na supervisão do sistema financeiro
 - 1.2.3. Mercado interbancário e a determinação da Euribor
 - 1.3. Noções básicas de finanças
 - 1.3.1. Juros simples e juros compostos
 - 1.3.2. Taxa de juro nominal e taxa de juro efetiva
 - 1.3.3. Atualização, capitalização e prestações
 - 1.3.4. Valor atual líquido e taxa interna de rentabilidade
2. Características dos produtos de crédito em geral e do crédito hipotecário em especial
 - 2.1. Produtos de crédito destinados a pessoas singulares: crédito hipotecário e crédito aos consumidores
 - 2.2. Custos do crédito
 - 2.2.1. Taxa de juro, tipos e determinantes da taxa de juro
 - 2.2.2. Outros encargos com o crédito: comissões, despesas e seguros
 - 2.2.3. Taxa anual de encargos efetiva global (TAEG)
 - 2.3. Reembolso do crédito
 - 2.3.1. Prazo do contrato
 - 2.3.2. Modalidades de reembolso
 - 2.3.3. Plano financeiro do empréstimo
 - 2.4. Garantias do crédito
 - 2.4.1. Tipos de garantias (garantias reais e pessoais)
 - 2.4.2. Seguros relacionados com o crédito hipotecário
 - 2.5. Caracterização do mercado de crédito em Portugal
3. Noções gerais do processo de aquisição de imóveis e de registo predial
 - 3.1. Processo da compra de imóvel
 - 3.1.1. Fases do processo
 - 3.1.2. Entidades intervenientes
 - 3.2. Formalização e contratação do crédito
 - 3.2.1. Pedido de empréstimo - elementos e documentos
 - 3.2.2. Formalização e contratação do crédito hipotecário
 - 3.3. Regras gerais aplicáveis ao registo de bens imóveis
 - 3.3.1. Principais conceitos
 - 3.3.2. Entidades intervenientes
 - 3.3.3. Registo de aquisição e registo de garantias reais
 - 3.3.4. Cuidados a observar pelas instituições de crédito

4. Deveres a observar na comercialização de contratos de crédito hipotecário
 - 4.1. Deveres de conduta
 - 4.2. Deveres de informação
 - 4.2.1. Informação pré-contratual de carácter geral
 - 4.2.2. Informação pré-contratual personalizada (FINE)
 - 4.2.3. Informação a especificar no contrato de crédito
 - 4.3. Dever de assistência ao consumidor
 - 4.4. Dever de avaliação da solvabilidade
 - 4.4.1. Elementos e documentos necessários
 - 4.4.2. Mecanismos de recolha e validação da informação necessária
 - 4.4.3. Central de responsabilidades de crédito
 - 4.5. Deveres associados à avaliação do imóvel
 - 4.5.1. Enquadramento e principais conceitos
 - 4.5.2. Conteúdos dos relatórios de avaliação
 - 4.5.3. Portabilidade
 - 4.6. Vendas associadas facultativas e serviços acessórios ao crédito hipotecário
 - 4.7. Regime de concessão de crédito bonificado à habitação a pessoa com deficiência
 5. Deveres a observar na vigência de contratos de crédito hipotecário
 - 5.1. Informação a prestar na vigência do contrato de crédito
 - 5.2. Reembolso antecipado
 - 5.3. Renegociação do contrato
 - 5.4. Deveres no acompanhamento dos clientes em risco de incumprimento (PARI)
 - 5.5. Procedimento extrajudicial de regularização de situações de incumprimento (PERSI)
 - 5.6. Regime da mora
 - 5.7. Rede de apoio ao consumidor endividado (RACE)
 - 5.8. Resolução dos contratos de crédito, execução judicial e insolvência
-

9855

Comercialização de crédito aos consumidores

Carga horária
25 horas**Objetivo(s)**

1. Definir os conceitos básicos de economia e finanças relacionados com o crédito.
2. Identificar as principais características dos produtos de crédito, em particular dos produtos de crédito aos consumidores.
3. Identificar as características dos diferentes tipos de contratos de crédito aos consumidores.
4. Reconhecer os deveres a cumprir no âmbito da comercialização de contratos de crédito aos consumidores
5. Identificar os deveres a cumprir na vigência de contratos de crédito aos consumidores.
6. Caracterizar os mecanismos existentes para prevenir e regularizar situações de incumprimento de contratos de crédito.

Conteúdos

1. Noções fundamentais de economia e finanças
 - 1.1. Sistema económico
 - 1.1.1. Principais agentes económicos: famílias, Estado, empresas e instituições financeiras
 - 1.1.2. Produto Interno Bruto e crescimento económico
 - 1.1.3. Inflação
 - 1.2. Sistema financeiro
 - 1.2.1. Banco Central Europeu e a política monetária
 - 1.2.2. Papel do Banco de Portugal na supervisão do sistema financeiro
 - 1.2.3. Mercado interbancário e a determinação da Euribor
 - 1.3. Noções básicas de finanças
 - 1.3.1. Juros simples e juros compostos
 - 1.3.2. Taxa de juro nominal e taxa de juro efetiva
 - 1.3.3. Atualização, capitalização e prestações
 - 1.3.4. Valor atual líquido e taxa interna de rentabilidade
2. Características dos produtos de crédito em geral e do crédito aos consumidores em especial
 - 2.1. Produtos de crédito destinados a pessoas singulares: crédito hipotecário e crédito aos consumidores
 - 2.2. Custos do crédito
 - 2.2.1. Taxa de juro, tipos e determinantes da taxa de juro
 - 2.2.2. Outros encargos com o crédito: comissões, despesas e seguros
 - 2.2.3. Montante total imputado ao consumidor (MTIC)
 - 2.2.4. Taxa anual de encargos efetiva global (TAEG)
 - 2.2.5. Limites máximos à TAEG e usura nos contratos de crédito aos consumidores
 - 2.3. Reembolso do crédito
 - 2.3.1. Prazo do contrato
 - 2.3.2. Modalidades de reembolso
 - 2.3.3. Plano financeiro do empréstimo
 - 2.4. Garantias do crédito e seguros
 - 2.4.1. Tipos de garantias (garantias reais e pessoais)
 - 2.4.2. Seguros relacionados com o crédito aos consumidores
 - 2.5. Caracterização do mercado de crédito em Portugal
3. Categorias de contratos de crédito aos consumidores
 - 3.1. Crédito pessoal
 - 3.2. Crédito automóvel
 - 3.3. Cartão de crédito
 - 3.4. Linha de crédito
 - 3.5. Conta corrente bancária
 - 3.6. Facilidades de descoberto e ultrapassagens de crédito

4. Deveres a observar na comercialização de contratos de crédito aos consumidores
 - 4.1. Deveres de conduta
 - 4.2. Deveres de informação:
 - 4.2.1. Informação pré-contratual
 - 4.2.2. Informação a especificar no contrato de crédito
 - 4.3. Dever de assistência ao consumidor
 - 4.4. Dever de avaliação da solvabilidade
 - 4.4.1. Elementos e documentos necessários
 - 4.4.2. Mecanismos de recolha e validação da informação necessária
 - 4.4.3. Central de responsabilidades de crédito
 - 4.5. Vendas associadas facultativas
 5. Deveres a observar na vigência de contratos de crédito aos consumidores
 - 5.1. Informação a prestar na vigência do contrato de crédito
 - 5.2. Direito de livre revogação
 - 5.3. Contrato de crédito coligado
 - 5.4. Reembolso antecipado
 - 5.5. Renegociação do contrato
 - 5.6. Deveres no acompanhamento dos clientes em risco de incumprimento (PARI)
 - 5.7. Procedimento extrajudicial de regularização de situações de incumprimento (PERSI)
 - 5.8. Regime da mora
 - 5.9. Rede de apoio ao consumidor endividado (RACE)
 - 5.10. Resolução dos contratos de crédito, execução judicial e insolvência
-

9856

Intermediação de crédito

Carga horária
25 horas**Objetivo(s)**

1. Caracterizar o âmbito da atividade de intermediário de crédito e os vários tipos de intermediários de crédito.
2. Identificar os requisitos gerais e específicos de acesso à atividade de intermediário de crédito.
3. Reconhecer as regras aplicáveis à prestação de serviços de intermediação de crédito e de consultoria relativamente a contratos de crédito.
4. Caracterizar os procedimentos de reclamação e de resolução alternativa de litígios.

Conteúdos

1. Noções gerais sobre a atividade de intermediário de crédito
 - 1.1. Atividade dos intermediários de crédito
 - 1.1.1. Âmbito da atividade
 - 1.1.2. Limites à atividade
 - 1.1.3. Distinção de figuras afins
 - 1.2. Categorias de intermediários de crédito
 - 1.2.1. Intermediário de crédito vinculado
 - 1.2.2. Intermediário de crédito a título acessório
 - 1.2.3. Intermediário de crédito não vinculado
2. Requisitos de acesso à atividade de intermediário de crédito
 - 2.1. Requisitos gerais
 - 2.1.1. Autorização
 - 2.1.2. Idoneidade
 - 2.1.3. Conhecimentos e competências
 - 2.1.4. Organização comercial e administrativa
 - 2.1.5. Responsabilidade civil profissional
 - 2.1.6. Incompatibilidades
 - 2.1.7. Registo junto do Banco de Portugal
 - 2.2. Requisitos específicos
 - 2.2.1. Intermediário de crédito vinculado e a título acessório
 - 2.2.2. Intermediário de crédito não vinculado
3. Regras relativas ao exercício da atividade de intermediário de crédito
 - 3.1. Regras gerais
 - 3.1.1. Deveres gerais de conduta
 - 3.1.2. Limites à receção e entrega de valores aos clientes
 - 3.1.3. Proibição de representação e de prestação de serviços por terceiros
 - 3.1.4. Prestação de informação aos mutuantes
 - 3.1.5. Direito à informação dos intermediários de crédito
 - 3.1.6. Prestação aos clientes de informação sobre a atividade de intermediário de crédito
 - 3.1.7. Prestação aos clientes de informação prévia à prestação de serviços de intermediação de crédito
 - 3.1.8. Publicidade relativa à atividade de intermediário de crédito
 - 3.1.9. Publicidade relativa a produtos de crédito
 - 3.1.10. Prevenção e gestão de conflitos de interesses
 - 3.1.11. Dever de segredo
 - 3.2. Regras específicas aplicáveis aos intermediários de crédito vinculados e a título acessório
 - 3.2.1. Remuneração
 - 3.2.2. Contrato de vinculação com os mutuantes
 - 3.3. Regras específicas aplicáveis aos intermediários de crédito não vinculados
 - 3.3.1. Deveres específicos de conduta
 - 3.3.2. Remuneração
 - 3.3.3. Contrato de intermediação de crédito com o cliente
4. Regras aplicáveis à prestação de serviços de consultoria relativamente a contratos de crédito
 - 4.1. Deveres de informação
 - 4.2. Outros deveres na prestação de serviços de consultoria
5. Procedimentos de reclamação e de resolução alternativa de litígios