

Boletim do Trabalho e Emprego

43

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 134\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 43	P. 1919-1934	22-NOVEMBRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 1921
- Aviso para PE da alteração salarial entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses 1922
- PE das alterações do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Rectificação 1922

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras 1923
- AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e a Feder dos Sind. dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outro 1925



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997,

abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos

termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1997, na sequência do qual foi deduzida oposição pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, pretendendo a salvaguarda de regulamentação específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas em qualquer associação patronal que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 7 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE da alteração salarial entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em epígrafe publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma aludidos, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

PE das alterações do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1997, foi publicada a PE das alterações do CCT entre a APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

Constatando-se a existência de erros no texto publicado, procede-se à sua rectificação.

Assim, no n.º 2 do artigo 1.º da mencionada portaria em vez de se ler:

«A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e nas demais associações sindicais subscritoras do contrato colectivo de trabalho celebrado com a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1997.»

deverá ler-se:

«A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e nas demais associações sindicais subscritoras do contrato colectivo de trabalho celebrado com a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990.»

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

.....

Cláusula 2.^a

Âmbito

.....

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1997.

2 —

Cláusula 4.^a

Denúncia

.....

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO V

Admissão

.....

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

.....

CAPÍTULO VII

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

.....

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Protecção da maternidade e paternidade

.....

Cláusula 99.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

.....

Cláusula 100.^a

Trabalho de menores

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 104.^a

Cláusula 105.^a

Casos omissos

Cláusula 106.^a

Garantia de manutenção de regalias

Cláusula 107.^a

Carácter globalmente mais favorável

ANEXO I

Enquadramento profissional

ANEXO II

Categorias profissionais — Definição de funções

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado de exploração Feitor Caseiro	92 000\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
II	Arrozeiro Adegueiro Auxiliar de veterinário Encarregado de sector Limpador de árvores/esgalhador Mestre lagareiro Moto-serrista Operador de máquinas industriais Operador de máquinas agrícolas Podador/enxertador Tirador cortiça amadia/empilhador Resineiro Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador horto-florícola/vendedor	80 500\$00
III	Alimentador debulhadora ou prensa fixa Empador ou armador de vinha Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Guardador ou tratador de gado Guarda de propriedade Jardineiro Ordenhador Prático apícola Prático piscícola Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de lagar Trabalhador de descasque/madeiras Trabalhador horto-florícola — nível I	69 000\$00
IV	Ajudante de tratador Guardador de gado Calibrador de ovos Caseiro auxiliar Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador de salina Praticante/operador de máquinas agrícolas Praticante horto-florícola — nível II Trabalhador agrícola — nível A/indiferenciado	66 000\$00
V	Trabalhador agrícola — nível B/auxiliar	63 300\$00

Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 160\$.

b)

c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1000\$ mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Lisboa, 28 de Agosto de 1997.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Vila Real:

Augusto Fernandes Costa.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio.

Entrado em 4 de Novembro de 1997.

Depositado em 11 de Novembro de 1997, a fl. 98 do livro n.º 8, com o n.º 371/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e pelo Sindicato dos Trabalhadores Ferroviários do Sul.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima prevista na lei.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de cada ano.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1 — A denúncia deste acordo não poderá efectuar-se antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2 — A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 dias.

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção de resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as acções 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 candidatam 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 poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da empresa, quer através do recurso à admissão.

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

A empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva cédula marítima, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados desde que possam ser matriculados.

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, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.^a

Readmissões

1 — Os candidatos a readmissão deverão satisfazer as condições de admissão aplicáveis à categoria a que se candidatam, salvo os casos especiais em que a empresa reconheça a possibilidade de dispensar alguma ou algumas daquelas condições.

2 — Aos trabalhadores readmitidos será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 12.^a

Contratos de formação

A empresa poderá 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 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 exija, 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

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

- a) 60 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.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve:

- a) 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;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

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

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos oficiais, instituições de previdência e outros a estes inerentes;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

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 sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando, precedendo autorização da Inspecção-Geral do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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;
- h) Despedir 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 acto em convenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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 infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento.

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

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

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

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

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

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.

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 de 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 deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a 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, 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.

3 — O pagamento das horas de repouso não previsto no n.º 2 substitui 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 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 29.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

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

3 — O recurso a horas extraordinárias não poderá 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 — As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição/hora, se se tratar da primeira hora, e com o acréscimo de 50 %, se se tratar de horas subsequentes.

6 — Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de 30, o trabalhador terá direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da retribuição/hora.

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 deverão 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, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos n.ºs 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 poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior 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, n.ºs 1 a 7, inclusive.

2 — Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entre na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 32.^a, n.º 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 dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, 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 n.º 1 terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária 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 retribuição/hora, acrescido de 100%.

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

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

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

7 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte

e quattros horas cada um, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

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

Cláusula 33.^a

Trabalho prestado nas primeiras horas do 1.º dia de descanso semanal

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

2 — As primeiras duas horas desse trabalho serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição/hora.

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, n.ºs 1 a 7, inclusive.

Cláusula 34.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 a 6, 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.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Retribuição

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

Cláusula 36.^a

Definições

Para efeito do disposto neste AE considera-se:

- a) *Retribuição mensal (RM)* — o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado nos anexos I e II deste AE, de acordo com o escalão em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 37.^a, mais o subsídio de horário de turno;

- 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* é igual ao número de horas do período normal de trabalho semanal.

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 da 1.^a diuturnidade é de 3750\$. O valor das restantes é de 3710\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — As diuturnidades serão consideradas para efeito de contribuição para a segurança social.

5 — 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 840\$, com efeito a 1 de Junho de 1997, e de 870\$, com efeito a 1 de Fevereiro de 1998, por cada período normal de trabalho desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

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

- As faltas dadas pelos membros da direcção ou pelos delegados das associações sindicais para o desempenho das suas funções, até ao limite dos respectivos créditos legais;
- As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respectivos créditos legais;
- As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;
- O não efectivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia.

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que consistem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 3155\$, com efeito a 1 de Junho de 1997, e de 3220\$, com efeito a 1 de Maio de 1998.

2 — O subsídio de horário irregular integra para todos os efeitos a retribuição mensal do trabalhador.

3 — O presente subsídio de horário irregular não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, que será pago até 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração base, constante do anexo II, acrescido das diuturnidades e do subsídio de turno, quando a eles tenham direito.

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 inscritos marítimos e os inspectores têm direito ao abono de um prémio mensal de 32 600\$ 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: 25 000\$;

Duas faltas — prémio mensal: 22 500\$;

Três ou mais faltas — prémio mensal: 1090\$ × número de dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 1200\$/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados conforme o disposto no número anterior.

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, 550\$/mês e 1100\$/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

5 — Para efeito 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) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa;
- 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.

6 — O prémio mensal de assiduidade não é devido durante o período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

7 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para efeito de desconto do montante do prémio mensal referido no n.º 1.

Cláusula 41.^a-A

1 — Os restantes trabalhadores com as categorias constantes do anexo I e não abrangidos pelo disposto na cláusula 41.^a têm direito ao abono de um prémio mensal de 8270\$ 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: 6200\$;

Duas faltas — prémio mensal: 5630\$;

Três ou mais faltas — prémio mensal: $280\$ \times$ número de dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 300\$/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados conforme o disposto no número anterior.

4 — Os 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 550\$/mês e 1100\$/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

5 — Para efeito 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) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa;
- 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.

6 — O prémio mensal de assiduidade não é devido durante o período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

7 — Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para efeito de desconto do montante do prémio mensal referido no n.º 1.

Cláusula 42.^a

Subsídio para guarnecimento de leme

1 — Sempre que o tipo de embarcação o exija, a empresa procederá à designação dos marinheiros de tráfego local encarregados do guarnecimento do leme.

2 — Ao marinheiro de tráfego local encarregado do guarnecimento do leme será atribuído um abono mensal de 9560\$, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva de designação que a ele confere direito.

3 — O abono por guarnecimento do leme não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

4 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias de calendário, das funções de marinheiro de tráfego local dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de $\frac{1}{22} \times 9560\$$, a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

5 — Quando os marinheiros de tráfego local exerçam pontualmente funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 9560\$, um abono diário no valor de $\frac{1}{22} \times 9560\$$.

6 — Por referência à mesma embarcação e ao mesmo período normal de trabalho, o presente abono não poderá ser processado a mais de um marinheiro de tráfego local, com excepção dos casos em que tal resulte necessário em virtude das características da embarcação.

Cláusula 42.^a-A

Os agentes comerciais têm direito a um abono diário para falhas no montante de 150\$ 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 a que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 36.^a

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Férias, feriados e faltas

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

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.

CAPÍTULO VIII

Cessaç o do contrato de trabalho

Cl sula 45.^a

Regime de cessação do contrato de trabalho

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes é aplicável.

Cl sula 46.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Durante o período experimental, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cl sula 47.^a

Exercício da actividade sindical

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

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cl sula 48.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2 — O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cl sula 49.^a

Car cter globalmente mais favor vel do presente AE

Os outorgantes reconhecem o car cter globalmente mais favor vel do presente acordo, que substitui todo o normativo e a regulamentação at  esta data aplic vel.

Cl sula 50.^a

Quotiza o sindical

1 — A empresa descontar  nas retribui es dos trabalhadores a quotiza o sindical, enviando aos respectivos sindicatos at  ao dia 20 de cada m s os montantes referentes ao m s anterior.

2 — O sistema de desconto no s l rio referido no n.  1 observar  estritamente as disposi es legais em vigor.

Cl sula 51.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos inscritos mar timos, seu enquadramento e conte do funcional constam dos anexos I e II e observam as disposi es legais que regulamentam esta mat ria, designadamente as estabelecidas no Regulamento de Inscri o Mar tima (RIM) e restante legisla o complementar.

2 — O enquadramento salarial e o conte do funcional das restantes categorias profissionais abrangidas por este acordo constam igualmente dos anexos I e II.

Cl sula 52.^a

Fardamentos

A empresa custear  e fornecer  fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utiliz -lo, quando em servi o, em termos a definir oportunamente pela sua administra o.

ANEXO I

Categorias profissionais dos inscritos mar timos

1 — As categorias profissionais a seguir enumeradas observam as disposi es legais que regulamentam esta mat ria constantes do RIM e restante legisla o complementar:

Mestre de tr fego local;
Motorista pr tico de 1.^a classe;
Motorista pr tico de 2.^a classe;
Marinheiro de tr fego local;
Ajudante de motorista;
Marinheiro de 2.^a classe.

2 — Defini o de fun es:

Mestre de tr fego local. —   o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as fun es

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.

Motorista 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.

Motorista 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 esgotos;
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.

Marinheiro de 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.

Ajudante de motorista. — 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.

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 de tráfego local, à excepção do guarnecimento do leme.

Outras categorias profissionais

Inspector:

Inspecciona e fiscaliza toda a actividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos navios e nos terminais em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verifiquem;
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 estado dos terminais, aprontamento de navios e actividade e desempenho das tripulações.

Agente comercial. — É o trabalhador que assegura as actividades de um cais de embarque, nomeadamente as relativas à função comercial da empresa:

Vende e regulariza bilhetes e outros títulos de transporte;
Escritura e encaminha os mapas de controlo e presta contas 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;
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.

Auxiliar de terra. — É o trabalhador a quem compete assegurar as funções inerentes à atracação e desatracação das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e *passarellas*, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância. Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

- Auxiliar a recepção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatracação dos barcos;
- Executar a abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque e desembarque de passageiros;
- 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.

ANEXO II
Tabela salarial

Categorias dos inscritos marítimos	Salário
Mestre	138 270\$00
Motorista de 1. ^a classe	138 270\$00
Motorista de 2. ^a classe	115 070\$00
Ajudante de motorista	104 970\$00
Marinheiro de tráfego local	104 970\$00
Marinheiro de 2. ^a classe	94 830\$00

Outras categorias	Salário
Inspector	163 150\$00
Agente comercial	74 500\$00
Auxiliar de terra	69 410\$00

Lisboa, 3 de Novembro de 1997.

Pela SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SFS — Sindicato dos Ferroviários do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para efeitos de outorgação do acordo de empresa entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e a SOFLUSA, S. A., para o ano de 1997, declaramos que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses representa o Sindicato dos Ferroviários do Sul.

Lisboa, 12 de Novembro de 1997. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 10 de Novembro de 1997.

Depositado em 12 de Novembro de 1997, a fl. 98 do livro n.º 8, com o n.º 372/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.