

Paio Pires, 16 de fevereiro de 2022.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Miguel Guerreiro Reis, na qualidade de procurador.

Manuel José Chaleta Carvoeira, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Orlando Quarteu Esteves, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 62/2022, 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 Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deve ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores na empresa pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

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

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir 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, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

1- Todo o trabalhador deve encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3- Para efeitos deste acordo, é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a

diversas categorias tem direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, pode o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique 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 tem direito a esse tratamento.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando 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;

c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos

seus direitos e garantias legais e contratuais;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à saúde e segurança no trabalho;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

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

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

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

m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa:

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

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

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

i) 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;

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

k) 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.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra a entrega dos respetivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.^a

4- A empresa garantirá um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:
a) Para os trabalhadores administrativos e comerciais abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos;

b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

3- Com o acordo do trabalhador, o intervalo diário nos setores administrativo, comercial e hoteleiro de terra pode ser reduzido a 30 minutos.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, durante a época de maior atividade e por períodos variáveis, os trabalhadores de outras categorias profissionais que deem o seu acordo por escrito.

3- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

4- O pagamento da retribuição adicional é devido por períodos não inferiores a um mês, devendo a empresa informar o trabalhador com 30 dias de antecedência da data de termo da isenção ou da sua eventual renovação.

5- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.^a

Cláusula 24.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1- A empresa pode celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores de hotelaria de bordo durante os fins-de-semana ou feriados da época de cruzeiros diários.

2- Os contratos para prestar trabalho ao fim de semana podem ser celebrados a termo resolutivo certo, e estão sujeitos às seguintes normas:

a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis meses;

b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado em todos os sábados e domingos de duração do contrato;

c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;

d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 60 euros ilíquidos por cada dia de sexta-feira, sábado, domingo ou feriado trabalhados;

e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal;

f) Se, por razões de mercado, algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compromete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária.

3- Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficiente;
- b) Mulher grávida;
- c) Mulher lactante, durante todo o período de amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a saúde da criança, bem como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;
- d) Menor.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvagem e assistência.

Cláusula 26.^a

Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas da empresa, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade da empresa, que esta não tem a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm

direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os horários devem ser organizados de forma rotativa para que, pelo menos uma vez por mês, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

3- Nas épocas de maior atividade da empresa, o gozo do descanso semanal complementar pode ser adiado, ficando a crédito do trabalhador para ser gozado mais tarde ou, por acordo, ser remido a dinheiro com um acréscimo não inferior a 50 %.

4- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a

Feriados

1- São considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval e feriado municipal da localidade da sede da empresa, os quais podem ser substituídos por outros dias com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

3- O trabalho em dias de feriado será remunerado de acordo com a cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

4- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos, comerciais, hotelaria e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será, no entanto, garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 32.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já es-

tabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, ocorrida durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo das situações descritas no número 1, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, cabe à entidade patronal marcar os dias de férias não gozados, exceto nas situações de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, genros ou noras, padrastos e madrasas e até 20 (vinte) dias consecutivos por falecimento de filhos e enteados;

c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador

tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 37.^a

Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, mantém o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária são calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 12,50 %.

3- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano,

será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuado em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2- O subsídio de IHT previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

3- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, têm também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho - 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não pode, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não pode ser inferior a 25 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho pres-

tado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 25 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (maio a outubro) ou pelo tempo de duração do contrato naquele período, se inferior, a todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para trabalhar naquele regime.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de catering a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,30 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação com serviço de catering em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de catering a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço	3,40 €;
Almoço/jantar	10,25 €;
Ceia	3,40 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 53,30 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

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 54.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 55.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem 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- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

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

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

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

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

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subse-

quentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos trinta dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 59.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 61.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua re-

tribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 62.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 67.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 69.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 70.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e

número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 71.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 72.^a

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou

acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 73.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo o trabalhador beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 74.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 75.^a

Trabalhador-estudante

1- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na

lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- O trabalhador que frequente qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, tem direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 76.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode

atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- A empresa pode garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 78.^a

Assistência na doença a bordo

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo são de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 79.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 80.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas

instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 81.^a

Seguro de saúde

1- A empresa pode contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

Cláusula 81.^a-A

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores efetivos abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de março de 2017.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 82.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 83.^a

Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações por ela utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;

b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 85.^a

Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Con-

venção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 86.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Trabalhadores de hotelaria de terra

Cláusula 87.^a

Normas aplicáveis aos trabalhadores de hotelaria de terra

1- Em tudo o que neste acordo de empresa esteja omissa, aos trabalhadores das profissões previstas no anexo I, C - Área de hotelaria de terra que prestem serviço nas instalações hoteleiras da empresa localizadas em terra, aplicam-se supletivamente as disposições do contrato coletivo de trabalho entre a APHORT e o SISTEMAQ/FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

2- A tabela salarial aplicável a este grupo profissional é a constante do anexo III, grupo C - Área de hotelaria de terra.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 88.^a

Formação e desenvolvimento

1- A empresa assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 89.^a

Bem-estar a bordo

1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 90.^a

Roupas e equipamento de trabalho

1- Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelos trabalhadores.

2- É da responsabilidade do trabalhador a limpeza e/ou a lavagem normal da sua roupa de trabalho.

Cláusula 91.^a

Perda de haveres

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2200,00 euros.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 92.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

CAPÍTULO XVI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 93.^a

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 94.^a

Interpretação e integração deste contrato coletivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

5- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 95.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente AE não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão

de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente o trabalhador esteja a usufruir.

Cláusula 97.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

ANEXO I

Definição de funções

A - Área marítima

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Skipper - É o trabalhador responsável pelo comando e manutenção geral de uma embarcação de recreio em atividades marítimo-turísticas.

Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Proceda a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área de hotelaria de bordo

Ajudante de bar - É o trabalhador que colabora com o Barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Assistente de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Assistente de diretor de cruzeiro - É o trabalhador que au-

xilia o diretor de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Camaroteiro - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe de sala - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Copeira na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Diretor de cruzeiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

Empregado bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Camaroteiro chefe - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Guia de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados.

Rececionista - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

C - Área de hotelaria de terra

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Bagageiro - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes. Assegura a limpeza da arrecadação das bagagens e colabora no transporte de móveis e utensílios do hotel.

Camareiro/Empregado de andares - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos hóspedes nos quartos.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos de cozinha nas instalações hoteleiras da empresa. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas dos clientes e do pessoal.

Chefe de receção - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de receção e portaria de um estabelecimento hoteleiro. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da receção/portaria.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Porteiro/Trintanário - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento hoteleiro, colaborando ainda nas saídas e no acesso a viaturas de transporte. De um modo geral coopera na execução de serviços de portaria, vigiando a entrada e saída de pessoas e mercadorias do estabelecimento e, quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

Rececionista - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e clientes, bagagens, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos hóspedes e clientes e procede ao trabalho administrativo inerente à função.

D - Área gestão, administrativa, comercial e manutenção

Assessor direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canali-

zador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino espe-

cífico e participando em programas de formação.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista/Rececionista - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador agrícola e pecuário - É o trabalhador que sob orientação da entidade empregadora executa todos os trabalhos dentro da exploração agrícola, pecuária e avícola, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de hortícolas, de árvores e de plantas, colheitas, limpeza e desinfeção das instalações e alimentação de animais.

Vendedor de cruzeiros - É o trabalhador que nas instalações da empresa, nos cais de embarque ou em outros locais apropriados, procede à divulgação dos cruzeiros organizados pela empresa e à angariação de clientes, podendo ainda proceder à venda imediata de bilhetes para os cruzeiros.

ANEXO II

Carreiras profissionais

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 e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional - Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau - 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 grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para categoria profissional

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 por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

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 grau 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 entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6- 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, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da empresa nos anos anteriores.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para 2019**A - Área marítima e hotelaria de bordo****Tabela I**

Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros, quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023

Níveis	Categorias profissionais	Escalações salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00	1 183,00	1 219,00
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1. ^a	975,00	1 005,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 135,00	1 170,00
III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	949,00	978,00	1 008,00	1 039,00	1 071,00	1 104,00	1 138,00
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista	906,00	934,00	963,00	992,00	1 022,00	1 053,00	1 085,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00	970,00
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	781,00	805,00	830,00	855,00	881,00	908,00	936,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00
VIII	Copeiro	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

Tabela II

Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Skipper	883,00	910,00	938,00	967,00	997,00	1 027,00	1 058,00
II	Maquinista prático 1. ^a	847,00	873,00	900,00	927,00	955,00	984,00	1 014,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	828,00	853,00	879,00	906,00	934,00	963,00	992,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 2. ^a Maquinista prático 3. ^a	816,00	841,00	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00
V	Ajudante maquinista	747,00	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00
	Marinheiro TL							
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

Nota: Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

B - Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 724,00	1 776,00	1 830,00	1 885,00	1 942,00	2 001,00	2 062,00
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	1 117,00	1 151,00	1 186,00	1 222,00	1 259,00	1 297,00	1 336,00

III	Assessor direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	983,00	1 013,00	1 044,00	1 076,00	1 109,00	1 143,00	1 178,00
IV	Assessor direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	916,00	944,00	973,00	1 003,00	1 034,00	1 066,00	1 098,00
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	847,00	873,00	900,00	927,00	955,00	984,00	1 014,00
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/rececionista II	784,00	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00	939,00
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/Rececionista I	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza Trabalhador agrícola/Pecuário	715,00	737,00	760,00	783,00	807,00	832,00	857,00
IX	Vendedor de cruzeiros*	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	949,00	978,00	1 008,00	1 039,00	1 071,00	1 104,00	1 138,00
II	Cozinheiro 1. ^a	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00	970,00	1 000,00
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00
IV	Empregado de mesa 1. ^a Rececionista 1. ^a Cozinheiro 2. ^a	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00

V	Ajudante de cozinha Camareira /Empregada de quartos Empregado de mesa 2. ^a Porteiro/Trintanário Rececionista 2. ^a	714,00	736,00	759,00	782,00	806,00	831,00	856,00
VI	Bagageiro	705,00	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00

ANEXO IV

Regulamento de saúde e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrige-

ração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal

maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de proteção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras anti poeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jato de abrasivo - Máscara anti poeira e viseira;

i) Na decapagem com jato de abrasivo, em locais confinados, ou com jato de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jato - Luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jato abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura,

mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 80 trabalhadores.

Porto, 10 de março de 2022.

Pela Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}:

Licinia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 60/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.