PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Rivadvice Management, Unipessoal L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional a empresa Rivadvice Management, Unipessoal 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 60.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia seguinte a sua publicação, e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as tabelas salariais, as cláusulas de expressão pecuniária do presente AE terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

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

4- Tratando-se de revisão, a comunicação deve ser efetuada com uma antecedência de 30 dias; Em caso de denúncia, deverá ser respeitado um prazo mínimo de três meses.

5- A parte que recebe a denúncia 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, ou não haja cessado a sua vigência por efeito da denúncia de uma das partes, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

9- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de empresa uma empresa e 88 trabalhadores.

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 das empresas que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.

2- Sempre que uma empresa recorra à 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 deverá ter um quadro de tripulantes em número para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.ª

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores nas empresas pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo resolutivo.

2- Constitui motivo de contratação a termo resolutivo, por necessidade temporária da entidade empregadora, o conjunto de atividades de preparação, realização e encerramento de época quanto aos cruzeiros fluviais que a entidade empregadora se dedica.

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

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

5- Os trabalhadores contratados a termo resolutivo têm direito, em igualdade de condições com os trabalhadores contratados sem termo, à mesma remuneração base e a todas as prestações de natureza pecuniária previstas no presente acordo de empresa, não podendo ser objeto de tratamento menos favorável em razão da natureza do vínculo contratual.

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 em geral;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados como técnicos/qualificados;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos cargos de direção.

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 denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, 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 deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão 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 terá 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 declare 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, poderá 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, poderá 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 terá 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 tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

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

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

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

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

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

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

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

n) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;

o) Informar a empresa, nos termos legais, sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal;

p) 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 das empresas:

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

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

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

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

e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tendo em conta a especificidade da profissão e as condições de prestação de trabalho;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente criando, mantendo e dinamizando serviços de formação para os trabalhadores e facilitando-lhe a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;

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

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

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, cumprindo com a obrigação de transferir a responsabilidade por acidente de trabalho para entidade seguradora e ficando responsável por essa responsabilidade caso a mesma não seja totalmente transferida;

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

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

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e datas de início e termo das férias;

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

n) 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;

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

p) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita 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 às empresas:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) 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;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 18.ª (Local de trabalho) e 19.ª (Transferência de local de trabalho);

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

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

i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

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 outorgante, ou na qual esta desenvolva a sua atividade, 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 pode, quando o interesse da empresa o exija, 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 poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.ª (Indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

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, contraentrega 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 definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

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

4- As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.ª

Destacamento de trabalhadores

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, este pode ser destacado para outros países dentro da União Europeia.

2- A transferência temporária não pode exceder 180 dias consecutivos por ano civil, salvo acordo escrito do trabalhador.

3- Em caso de destacamento, a empresa fica obrigada a custear todas as despesas com transportes, alojamento, alimentação e outros custos em que o trabalhador vier a incorrer em consequência do destacamento, os quais serão reembolsados contraentrega dos respetivos documentos comprovativos e desde que devida e previamente aprovados pela empresa.

4- Durante o período de destacamento, o trabalhador tem sempre direito às condições de trabalho constantes do presente AE, bem como àquelas que tiverem sido individualmente acordadas por via do contrato de trabalho e sem prejuízo de outras mais favoráveis que lhes possam ser aplicáveis durante este período.

5- Durante o período de destacamento e sem prejuízo das normas imperativamente aplicáveis no país de destino, o trabalhador continuará a beneficiar de todos os direitos e regalias previstos neste AE e no Código do Trabalho, nomeadamente dos feriados existentes em Portugal, bem como a beneficiar de proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho, proteção na parentalidade, igualdade de tratamento e não discriminação.

6- O trabalhador destacado não pode ser cedido a uma entidade terceira.

7- A empresa garantirá ainda um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço e eventuais de acidentes de trabalho que ocorram durante o período de destacamento.

Cláusula 21.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- O período normal de trabalho será de 40 horas semanais e de 8 horas diárias, conforme horário de trabalho a definir pela empresa.

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

Cláusula 22.ª

Regime de horário de trabalho

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

a) Horário fixo;

b) Horário variável;

c) Horário adaptado.

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.

4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 23.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa é fixado em 40 horas semanais, nos termos do Código do Trabalho.

2- Atendendo à natureza da atividade marítimo-turística e à necessidade de assegurar a continuidade do serviço, pode ser adotado um regime de adaptabilidade, nos termos legais, permitindo a variação do período de trabalho, sem prejuízo de a duração média do trabalho não exceder os limites legalmente estabelecidos.

3- No âmbito do regime referido no número anterior, o período de trabalho pode atingir, incluindo trabalho suplementar, o limite máximo de 48 horas semanais em média, aferido num período de referência de 12 semanas, nos termos da lei.

4- A prestação de trabalho pode ser organizada até 7 dias consecutivos, sendo os dias de descanso semanal obrigatório e complementar diferidos, devendo o respetivo gozo ser assegurado nos termos legais e do presente acordo.

5- A organização do tempo de trabalho assenta, designadamente, nos seguintes modelos de rotação:

a) Pessoal náutico e técnico: 2 semanas consecutivas de trabalho seguidas de 2 semanas consecutivas de descanso, compreendendo tanto os descansos semanais como o período de férias;

b) Pessoal de hotelaria: 6 semanas consecutivas de trabalho seguidas de 2 semanas consecutivas de descanso, compreendendo tanto os descansos semanais como o período de férias;

c) (...) ou 4 semanas consecutivas de trabalho seguidas de 2 semanas consecutivas de descanso, compreendendo tanto os descansos semanais como o período de férias;

d) Sem prejuízo do disposto na alínea *b)*, e por razões de natureza operacional, organizacional ou de gestão da atividade, a empresa pode adotar um regime alternativo de 4 semanas consecutivas de trabalho seguidas de 2 semanas consecutivas de folga, devendo tal alteração ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

6- Durante os períodos de trabalho, a organização diária deve assegurar o cumprimento das normas legais e convencionais aplicáveis, designadamente:

a) Um período mínimo de 10 horas de descanso em cada período de 24 horas;

b) Um mínimo de 77 horas de descanso em cada período de 7 dias, nos termos da Convenção do Trabalho Marítimo (MLC 2006);

c) O respeito pelos limites máximos de prestação de trabalho diário e semanal previstos na lei.

7- As partes acordam que o horário do trabalhador será definido em termos médios, estando sujeito ao limite máximo semanal previsto para o regime de adaptabilidade, previsto no artigo 205.º do Código do Trabalho, sendo a média apurada num período de referência de 16 semanas.

8- A organização do tempo de trabalho deve assegurar, no final do período de referência, o cumprimento da média prevista no número 1, sem prejuízo de, durante os períodos de maior intensidade, poderem ser praticados horários superiores, dentro dos limites legais.

9- A entidade empregadora obriga-se a manter um registo atualizado, fidedigno e individualizado dos tempos de trabalho e de descanso de todos os trabalhadores, acessível aos próprios e às entidades competentes, nos termos da lei e da MLC 2006.

10- Qualquer alteração ao regime de organização do tempo de trabalho previsto na presente cláusula depende de acordo entre as partes outorgantes do presente acordo de empresa.

Cláusula 24.ª

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, e a duração será de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas.

Cláusula 25.ª

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de marítimos (anexo II da tabela A), hotelaria (anexo II da tabela B) administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- A isenção de horário de trabalho abrange a prestação de trabalho para além do período normal, nos termos legalmente previstos, não estando o trabalhador sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho, sem prejuízo do respeito pelos períodos mínimos de descanso, pelos limites médios de duração do trabalho e demais disposições legais aplicáveis.

3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da cessação do regime de isenção.

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

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.ª (Subsídio por isenção de horário de trabalho).

Cláusula 26.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, ou em casos de força maior, ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

3- A prestação de trabalho suplementar depende de determinação prévia da entidade empregadora, devendo limitar-se ao estritamente necessário.

4- O trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à respetiva compensação, nos termos previstos na cláusula 47.ª (Remuneração do trabalho suplementar) do presente acordo de empresa.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando invoquem motivo atendível, nos termos da lei, designadamente:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável a membro do agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino;

d) Outras situações legalmente protegidas.

6- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores legalmente protegidos, designadamente:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

c) Trabalhadores com filhos menores de 12 meses;

d) Menores.

7- A prestação de trabalho suplementar deve respeitar os limites máximos e demais condições previstos na lei.

8- A realização de trabalho suplementar não pode prejudicar o cumprimento dos períodos mínimos de descanso previstos na lei e na Convenção do Trabalho Marítimo (MLC 2006), designadamente:

a) Um mínimo de 10 horas de descanso em cada período de 24 horas;

b) Um mínimo de 77 horas de descanso em cada período de 7 dias.

9- O trabalho prestado por motivo de segurança da embarcação, assistência a pessoas ou bens em perigo, ou cumprimento de obrigações legais internacionais deve ser sempre registado e confere direito à compensação prevista na cláusula 48.ª, ainda que não seja qualificado como trabalho suplementar.

10- O registo do trabalho suplementar é obrigatório, devendo ser individual, atualizado e acessível ao trabalhador, nos termos legais.

Cláusula 27.ª

Registo de trabalho a bordo

1- A entidade empregadora deve manter, a bordo, um registo individual, atualizado e fidedigno dos tempos de trabalho e de descanso de cada trabalhador.

2- O registo é efetuado diariamente, devendo indicar as horas de início e termo do trabalho e os períodos de descanso efetivamente gozados.

3- O trabalhador tem direito a consultar o respetivo registo e a obter cópia do mesmo, podendo apresentar observações sempre que não corresponda à realidade.

4- Os registos devem ser conservados e disponibilizados às entidades competentes, assegurando o controlo do cumprimento dos limites de trabalho e dos períodos mínimos de descanso previstos no presente acordo e na MLC 2006.

5- A falta ou irregularidade do registo faz presumir, até prova em contrário, a veracidade dos tempos de trabalho alegados pelo trabalhador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 28.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE que não recebem suplemento de embarque, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 23.ª (Período normal de trabalho).

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

3- São equiparados a dias de feriados os dias a seguir indicados:

a) Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade e do trabalhador;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados para os trabalhadores será remunerado de acordo com a cláusula 48.ª (remuneração do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso, aplicável apenas ao descanso semanal obrigatório. Para efeitos de clarificação, estabelece-se que a disposição contida na frase anterior deste número bem como a norma constante da cláusula 48.ª (Remuneração do trabalho suplementar) não se aplicam aos trabalhadores que estiverem a receber o suplemento de embarque.

5- Caso não seja possível gozar todos os dias de descanso compensatório nos termos do número anterior, os dias de descanso compensatório remanescentes serão gozados como acréscimo aos dias de férias.

6- 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 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de ferias até ao máximo de uma falta ou de dois meios-dias de ausência;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas falta ou de quatro meios-dias de ausência;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias de ausência.

3- Para efeitos desta cláusula não relevam como faltas as ausências a título de licença que não determinem perda de direito ou regalias relacionadas com a proteção na parentalidade.

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

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

6- 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.

7- 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.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo autorização da empresa.

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 pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos 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- As empresas podem 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 deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 32.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, 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 poderá 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 parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo ele fazer prova e indicando a morada onde poderá 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 da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

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 constantes da legislação e que para efeitos de clarificação são, à data da entrada em vigor deste AE, as seguintes:

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

b) Até 20 (vinte) dias consecutivos, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum, filhos ou enteados;

c) Até 5 (cinco) dias consecutivos, motivados pelo falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras;

d) Até 3 (três) dias consecutivos de luto pela perda de um filho ainda em fase de gestação, nos termos e condições previstos na lei;

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

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

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

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

i) 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;

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

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

l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

m) 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 *k)* do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5- No caso previsto na alínea *g)* 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.

6- 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.

7- 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 (dez) 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 37.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 mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a 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, conserva o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias,

mantendo-se ainda entre as partes todos os direitos e obrigações que não 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 ou acidente de trabalho, 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 remuneração 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;

c) Abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;

d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

e) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;

f) A participação nos lucros da empresa;

g) O subsídio de refeição e a alimentação;

h) O suplemento de embarque;

i) Os salários de salvação e assistência;

j) 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 serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

$$\text{Retribuição diária} = \frac{RM \times 12}{365}$$

em que *RM* é o valor de remuneração mensal e *N* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 42.ª

Remuneração mensal

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

2- A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já aufere na empresa remuneração correspondente a função superior e será constituída pela remuneração 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 remuneração mensal, IHT, subsídio de alimentação e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso.

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 por uma das formas seguintes:

a) Transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;

b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar;

c) 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.

3- O subsídio de férias será pago, por regra, no mês de junho de cada ano, e poderá ser pago em duodécimos.

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 e poderá ser pago em duodécimos.

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 (IHT)

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, engenheiro de máquinas, 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 20 % da sua retribuição base mensal.

2- Os demais trabalhadores (não previstos no número anterior) que venham a acordar com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio por isenção do horário de trabalho não inferior a 20 % da sua remuneração base mensal. Para efeitos de clarificação, aos atuais trabalhadores (não previstos no número anterior) em regime de isenção do horário de trabalho será observado o disposto no acordo que fixou esse mesmo regime.

3- O IHT será pago também nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- O acordo de isenção de horário de trabalho previsto na presente cláusula pode ser denunciado pela empresa, mediante comunicação escrita ao trabalhador, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data de produção de efeitos.

Cláusula 47.ª

Remuneração 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 AE.

Cláusula 48.ª

Alimentação a bordo em operação ou estaleiro

1- A alimentação a bordo, quando em operação ou em estaleiro, é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

a) Pequeno-almoço ..... 3,50 €;

b) Almoço ou jantar ..... 15,00 €;

c) Ceia ..... 3,50 €.

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

4- O direito a alimentação a bordo, ou respetivo pagamento, é apenas devido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo do disposto no número anterior.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.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 50.ª

Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

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

1- O trabalhador terá 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- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2012 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto, não havendo lugar ao mínimo de 3 meses de retribuição.

3- 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 nos números anteriores.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 1,5 dias de retribuição por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 52.ª

Certificado de trabalho

5- 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.

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 53.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 54.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 trinta 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 55.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 subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 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.

6- 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 56.ª

Direitos sindicais

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

Cláusula 57.ª

Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para o sindicato respetivo, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas 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- As empresas remeterão 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 58.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, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos, nos termos da cláusula 2.ª, número 3 do AE;

b) Após o período identificado na alínea anterior, em qualquer altura, caso em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue ao empregador.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador terá de comparticipar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.

3- Caso os trabalhadores optem, para efeitos do disposto no número anterior, por ver o valor aí referido descontado no seu vencimento mensal, a empresa ficará responsável pelo envio desse valor ao sindicato, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

4- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores temporários que se encontrem ao serviço das empresas outorgantes do presente AE, sendo que:

a) A escolha pode ser feita pelo trabalhador temporário a partir do momento em que inicie funções ao serviço da empresa utilizadora;

b) A comunicação da escolha deve ser feita por escrito pelo trabalhador temporário à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora.

Cláusula 59.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- As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.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 61.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 trabalhadora o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 62.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 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Cláusula 63.ª

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o período de licença previsto no número anterior, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 64.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 trabalhador 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 65.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 66.ª

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimento previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 67.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 trabalhador 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 68.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- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 69.ª

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm 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- Os trabalhadores podem 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 70.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 os trabalhadores 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 71.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 54.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 72.ª

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores 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 janeiro de 2026.

Cláusula 73.ª

Trabalhadores estudantes

1- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm 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- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão 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

b) escolar em curso;

c) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

d) 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, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, caso se 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 74.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 atribuirá um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.

3- O complemento do subsídio de doença, com exceção do subsídio de refeição será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufira 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 75.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- As empresas abrangidas por este AE ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- As empresas garantirão 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- As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 76.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 serão 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 77.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 78.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 79.ª

Seguro de saúde

1- As empresas poderão 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.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 80.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas 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, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 81.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 pelas mesmas 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- As empresas, 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, poderão, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- As regulamentações internas da empresa poderão 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 as empresas podem 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 82.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 83.ª

Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção 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 84.ª

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão 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

Disposições gerais

Cláusula 85.ª

Formação e desenvolvimento

1- As empresas assegurarão as ações de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados.

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

Cláusula 86.ª

Bem-estar a bordo

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

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

Cláusula 87.ª

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 88.ª

Perda de haveres

1- As empresas, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão 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 500,00 €.

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 89.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 XV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 90.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.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 91.ª

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

2- Não poderá 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 os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 92.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 substituído esses mesmos instrumentos.

Cláusula 93.ª

Aumento mínimo garantido

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo II, em 2027 é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais aqui acordadas.

ANEXO I

Descrição de funções

Marítimos e técnicos

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

Marinheiro de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede 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.

Chefe maquinista - 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.

Hotelaria

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

Rececionista principal - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos serviços de receção. Coopera no acolhimento de passageiros, registos, lançamento de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que sejam requeridas pelos passageiros à receção. É responsável pela manutenção do s*tock* da sua secção.

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

Rececionista/auditor - É o trabalhador responsável pelo controlo e fecho das operações diárias durante o período noturno. Procede à verificação de contas, lançamentos e faturação, assegurando a conformidade dos registos financeiros e apoiando a receção sempre que necessário.

Animador - É o trabalhador responsável pela dinamização de atividades de entretenimento a bordo, promovendo o bem-estar e a satisfação dos passageiros. Organiza e conduz eventos, atividades recreativas e culturais, assegurando um ambiente agradável e participativo.

Camaroteiro/a chefe- 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.

Camaroteiro/a - É o trabalhador que apoia na limpeza, arrumação e manutenção dos camarotes e áreas comuns. Colabora na reposição de materiais e no apoio aos passageiros, garantindo elevados padrões de higiene e conforto.

Empregado de lavandaria - É o trabalhador responsável pelo tratamento de roupas e têxteis a bordo, incluindo lavagem, secagem, engomagem e dobragem. Assegura o correto funcionamento dos equipamentos e o cumprimento das normas de higiene e conservação dos materiais.

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

Sub chefe de cozinha - É o trabalhador que auxilia o chefe de cozinha em todas as suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

Chefe de partida pasteleiro - É o trabalhador responsável pela organização, coordenação e execução de todos os trabalhos de pastelaria a bordo. Compete-lhe a confeção de sobremesas, padaria e produtos afins, bem como a gestão de matérias-primas, controlo de qualidade e cumprimento das normas de higiene e segurança alimentar.

Chefe de partida - É o trabalhador responsável por uma secção específica da cozinha, coordenando e executando a preparação dos pratos da sua área. Assegura a qualidade, apresentação e cumprimento dos tempos de serviço, bem como a correta utilização e conservação dos equipamentos.

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

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 do s*tock* da sua secção.

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.

Chefe de bar - É o trabalhador que organiza, coordena e supervisiona o funcionamento do bar a bordo. É responsável pela preparação e serviço de bebidas, gestão do *stock*, controlo de custos e garantia da qualidade do serviço prestado aos passageiros.

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

ANEXO II

Tabelas de retribuições mensais

Tabela A - Marítimos e técnicos

Categoria	Vencimento base
Mestre de tráfego local (comandante)	2 500,00 €
Chefe de máquinas	2 000,00 €
Marinheiro TL 1.ª	1 200,00 €
Marinheiro TL 2.ª	1 000,00 €

Tabela B - Hotelaria

Categoria	Vencimento base
Diretor de hotel	2 500,00 €
Rececionista principal	1 400,00 €
Rececionista	1 200,00 €
Rececionista/auditor	1 200,00 €
Animador	1 400,00 €
Camaroteiro/a chefe	1 400,00 €
Camaroteiro/a	1 000,00 €
Empregado de lavandaria	1 000,00 €
Chefe de cozinha	2 000,00 €
Sub chefe de cozinha	1 700,00 €
Chefe de partida pasteleiro	1 400,00 €
Chefe de partida	1 400,00 €
Copeiro	1 000,00 €
Chefe de sala	1 500,00 €
Empregado de mesa	1 000,00 €
Chefe de bar	1 400,00 €
Empregado de bar	1 000,00 €

ANEXO III

Lista de navios da frota Rivadvice

– Douro Cruiser;
– Avalon Alegria;
– Douro Estrela.

Porto, 16 de junho de 2026.

Pela Rivadvice Management, Unipessoal L.da:

Victor Straubhaar, na qualidade de gerente.
Emanuel Oliveira, na qualidade de procurador.

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.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.
Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de setembro de 2026, a fl. 153 do livro n.º 13, com o n.º 223/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.