

Boletim do Trabalho e Emprego

27

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 48	N.º 27	P. 1845-1900	22-JULHO-1981
-----------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu	1846
— PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro	1846
— PE do ACT entre agências funerárias dos dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto	1847
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro	1848
— PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro	1848
— PE das alterações ao ACT entre a Secil Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outros	1849
— PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a Feder. dos Sind. de Construção Civil e Madeiras e outros	1849
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e Centro e a Fesintes — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e Serviços	1850
— Aviso para PE do ACT entre a Secil Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras	1850
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outro	1850

Convenções colectivas de trabalho:

— Acordo de adesão entre a International Factors of Portugal, S. A. R. L., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao CCT do sector bancário	1851
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e o Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros	1851
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L. e a Fensiq — Federação Nacional de Sindicato de Quadros — Alteração salarial	1898
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Beja — Alteração salarial	1898
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial	1899
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro — Deliberação da comissão paritária	1900

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu — alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico, não filiadas na associação patronal outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas, não inscritos no sindicato outorgante, que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações signatárias;

Considerando, por outro lado, a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho do mesmo sector económico, dentro da área da convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, ao

abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu — alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, são tornadas extensivas às entidades patronais que não estando inscritas nas associações patronais outorgantes exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais, não inscritos no sindicato signatário, que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 7 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico, não filiadas nas associações patronais outorgantes, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas, não inscritos no sindicato outorgante que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações signatárias;

Considerando, por outro lado, a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho do mesmo sector económico, dentro da área da convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, são tornadas extensivas às entidades patronais

que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais, não inscritos no sindicato signatário, que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial, tornada aplicável pela presente portaria, produzirá efeitos desde 1 de Março de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 7 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pêgo Marques*.

PE do ACT entre agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, foram publicadas alterações salariais ao acordo colectivo de trabalho em epígrafe (in *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14/76, de 30 de Julho).

Considerando que existem outras entidades patronais do sector de actividade económica regulado e às quais não são aplicáveis as alterações atrás referidas, por não terem outorgado o texto resultante das mesmas alterações;

Considerando que os trabalhadores das profissões previstas no acordo e na sua recente alteração salarial, ao serviço das supracitadas empresas, ficam submetidos a condições de trabalho diversas das dos trabalhadores das mesmas profissões ao serviço das empresas abrangidas pelas aludidas alterações;

Considerando que tal disparidade conduz a situações menos justas, dada a não unificação de condições laborais para trabalhadores ao serviço de empresas do mesmo ramo de actividade;

Considerando a conveniência de se obviar às referidas situações e mostrando-se cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, posteriormente rectificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1981, sem que oposição se tenha verificado:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do ACT celebrado entre agências funerárias do distrito do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do sector das agências funerárias que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no distrito do Porto e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, assim como aos trabalhadores destas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais subscritoras do ACT, não filiados no sindicato signatário.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Março de 1981, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 7 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pêgo Marques*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Sînd. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, foi publicada uma alteração salarial ao CCT para a Indústria Vidreira do Distrito de Aveiro, celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro.

Considerando que ficam apenas abrangidas por esta convenção as empresas representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado, não filiadas naquela associação, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho, na área distrital, para todo o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre a portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª sé-

rie, n.º 12, de 29 de Março de 1981, celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro, são tornadas extensivas às relações de trabalho entre:

- a) Empresas que exerçam no distrito de Aveiro a actividade de transformação de vidro plano não estando filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço que se integrem nas categorias ali previstas, filiadas ou não no sindicato outorgante;
- b) Empresas já abrangidas pelo CCT e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas, mas não inscritos no sindicato outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Março de 1981, podendo os encargos daqui resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao máximo de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 7 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sînd. das Ind. Eléctricas do Centro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1981, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a conveniência de promover a uniformização das condições de trabalho na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1981, do qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial

de Coimbra e outras e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1981, são tornadas aplicáveis, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade na mesma área geográfica e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais subscritoras da convenção, não filiados no sindicato signatário.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Março de 1981, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 7 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

**PE das alterações ao ACT entre a Secil-Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras
e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1981, foi publicada a revisão do ACT em epígrafe (in *Boletim*, n.º 1/79, de 8 de Janeiro).

Considerando que existem outras empresas que se dedicam ao fabrico de betão pronto e às quais não é aplicável o texto resultante da revisão por não o terem subscrito;

Considerando que os trabalhadores das profissões previstas no acordo e na sua revisão ao serviço das supracitadas empresas ficam submetidos a condições de trabalho diversas das dos trabalhadores das mesmas profissões ao serviço das empresas abrangidas pela convenção que procedeu à revisão do acordo inicial;

Considerando que tal disparidade conduz a situações menos justas, dada a não unificação de condições laborais para trabalhadores ao serviço de empresas do mesmo ramo de actividade;

Considerando a conveniência de se obviar às aludidas situações e mostrando-se cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1981, sem que oposição se tenha verificado:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As alterações resultantes do ACT celebrado entre a Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L., e outras empresas e a Federação dos Sindicatos dos

Transportes Rodoviários e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, são tornadas extensivas a todas as empresas do sector de betão pronto que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões previstas (no ACT inicial e no que ora se estende), bem como aos trabalhadores das mesmas profissões ao serviço das empresas já abrangidas pelo acordo e susceptíveis de se filiarem nas associações sindicais signatárias.

2 — A extensão determinada no número anterior não abrange as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, após cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 231.º da Constituição.

Artigo 3.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Abril de 1981, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 9 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

**PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares
(divisão de horto-frutícolas) e a Feder. dos Sind. de Construção Civil e Madeiras e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de horto-frutícolas) e a Federação dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras e outros.

Considerando que o CCT apenas se aplica às entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a vantagem da uniformização das condições de trabalho deste sector, na área e âmbito da Convenção;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria.

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Federação dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de

8 de Abril de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não se encontrando inscritas na associação signatária, exerçam a sua actividade na área e âmbito fixados na convenção, e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas no contrato, bem como a estes trabalhadores, e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias que, não se encontrando filiados nas associações sindicais outorgantes, se encontrem ao serviço das entidades patronais já abrangidas pelo contrato.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Março, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 9 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e Centro e a Fesintes — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1981, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais

outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por aquela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

Aviso para PE do ACT entre a Secil Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1981.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as empresas do sector de betão pronto que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade em território

nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, com ressalva das profissões e categorias profissionais já previstas no ACT celebrado entre a Secil Betão e outras empresas e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981;

- 2) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, com a ressalva da alínea 1), ao serviço das entidades patronais outorgantes do ACT não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outro.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da alteração salarial ao CCT celebrado entre as associações mencionadas em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1981, a todas as entidades patronais que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de moagens de ramas e espoadas de milho e centeio) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias

previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes à publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre a International Factors of Portugal, S. A. R. L.,
e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao CCT do sector bancário

Acta

Aos 20 dias do mês de Maio de 1981, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da International Factors of Portugal, S. A. R. L., e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela International Factors of Portugal, S. A. R. L., foi referido que pretende celebrar acordo de adesão aceitando o contrato colectivo de trabalho vertical do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1980, na sua totalidade.

Os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas aceitam a adesão, mantendo a reserva

formulada no contrato colectivo de trabalho vertical do sector bancário, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1980.

Pela International Factors of Portugal, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 8 de Julho de 1981, a fl. 135 do livro n.º 2, com o n.º 201/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e o Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, no Distrito de Faro, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária, e por outro todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* sem prejuízo do n.º 2.

2 — O período de vigência não será inferior a vinte e quatro meses, salvo para as tabelas salariais em que será de doze meses, contados desde 1 de Outubro de 1980.

3 — Poderá ser denunciada decorridos dez ou vinte meses, consoante se trate das tabelas salariais ou das restantes matérias.

4 — Os efeitos das tabelas salariais acordadas no presente instrumento retroagirão a 1 de Outubro de 1980, podendo as diferenças salariais devidas ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de três.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.ª

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores no aspecto de segurança e higiene no trabalho;
- Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados e comissões de delegados sindicais todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- Passar certificados de currículo profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data da admissão e respectivo vencimento, devidamente autenticados;
- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização tratamento respeitoso para com os trabalhadores sob as suas ordens;

- g) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos do presente contrato;
- h) Segurar todos os trabalhadores nos casos de acidente de trabalho;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Garantir todas as facilidades aos delegados sindicais para o desempenho das suas tarefas, no contacto com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo deste;
- l) Não exigir dos trabalhadores serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, sem prejuízo dos casos de reconversão, do disposto nesta convenção sobre polivalência e na lei;
- m) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de previdência e outros a estes inerentes;
- n) Garantir aos trabalhadores chamados a prestar trabalho extraordinário, bem como aos trabalhadores que prestem serviço em regime de horário móvel, transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
- o) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 4.ª

(Indumentária)

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta, casaco preto e branco e camisa branca, gravata ou laço tradicionais na indústria.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização artificial do estabelecimento.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem aquiescência a esse uso.

Cláusula 5.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que a regem;
- b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;

- c) Comparecer ao serviço com assiduidade, pontualidade e realizar o trabalho com diligência, de acordo com a sua aptidão e categoria;
- d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- h) Manter impecáveis o asseio e a higiene pessoais;
- i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- l) Não conceder créditos sem que tenham sido autorizados para tal.

2 — O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias concedidas no exercício das suas funções, salvo o disposto nesta convenção e no caso de reconversão motivada por incapacidade;
- d) Baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, salvo precedendo acordo escrito das partes do qual releve que a alteração é determinada por razões de mudança de carreira profissional, e no caso de reconversão motivada por incapacidade;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- i) A prática de *lock-out*.

Cláusula 7.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo se tiver o acordo escrito do trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 89.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pelas transferências.

Cláusula 8.ª

(Traspasse do estabelecimento)

Em caso de traspasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pelo adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

Cláusula 9.ª

(Substituições)

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria ou classe superior à sua tem direito a:

- a) Diferença entre a remuneração base correspondente à categoria ou classe do trabalhador substituído e a sua remuneração base, sem prejuízo das outras prestações regulares e periódicas a que anteriormente tinha direito, desde que a substituição se prolongue por mais de trinta dias;
- b) Preferência no preenchimento da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, sempre que tenha qualificações adequadas ao desempenho do lugar e haja demonstrado aptidão para o exercício das respectivas tarefas.

2 — Enquanto se mantiverem as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupa esse lugar só pode ser substituído por outro, naquelas funções, antes de decorridos quarenta e cinco dias do início da substituição e desde que sejam invocadas razões fundamentadas.

3 — Se a substituição durar mais de seis meses, o trabalhador substituído adquire direito à categoria e classe do substituído, salvo tratando-se de funções de chefia.

4 — Tratando-se de funções de chefia, o trabalhador substituído tem direito a manter a remuneração base do substituído se a substituição durar mais de um ano, e à categoria quando o contrato do substituído caducar, se tiverem decorrido pelo menos seis meses sobre o início da substituição pelo trabalhador a promover.

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, não se aplica quando o substituído estiver a prestar serviço militar obrigatório, doente ou no exercício de funções sindicais.

Cláusula 10.ª

(Quotização sindical)

As entidades patronais abrangidas por este contrato procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes até ao dia 20 de cada mês das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO III

Disciplina

Cláusula 11.ª

(Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato colectivo de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal, como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando para tal mandatados.

Cláusula 12.ª

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhes são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este contrato colectivo de trabalho ou pelos regulamentos internos da empresa.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos quarenta e cinco dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

Porém, se os factos que a consubstanciam tiverem relevância penal e vierem a dar-se como provados no respectivo processo crime, o prazo prescricional de quarenta e cinco dias contar-se-á sobre a data do trânsito em julgado da respectiva sentença.

Cláusula 13.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias, e em cada ano civil o total de vinte e dois dias.

Cláusula 14.ª

(Aplicação das sanções disciplinares)

1 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus colegas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado, quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

Cláusula 15.ª

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, sem prejuízo do disposto na cláusula 116.ª desta convenção sobre polivalência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções, referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 16.ª

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

Cláusula 17.ª

(Processo disciplinar)

1 — O exercício do poder disciplinar implica averiguação dos factos e circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de uma nota de culpa.

3 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

4 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada de que entregará uma cópia ao trabalhador.

6 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 4 e 5 não são considerados dias úteis o sábado, domingo e os feriados nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

7 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de dez, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

8 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatado ou representante do sindicato.

9 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

CAPÍTULO IV

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 18.ª

(Condições de admissão)

1 — Para além dos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;

- c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade comprovada por exame médico e pelo boletim de sanidade quando exigido por lei.

2 — As condições específicas de admissão são as constantes do anexo I.

Cláusula 19.ª

(Forma e elementos do contrato)

1 — O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito por ambas as partes no acto da contratação, e dele deve constar a designação das partes, categoria profissional data do início do contrato, período de experiência, local de prestação do trabalho, regime, horário de trabalho e remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

Cláusula 20.ª

(Período experimental)

1 — A contratação de trabalhadores será feita a título experimental. O período experimental é de quinze dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias previstas nos níveis XIII, XII e XI e ainda para as categorias de chefe de secção de controle, chefe de portaria, chefe de mesa, chefe de bar e chefe de *snack* podem os interessados estabelecer por acordo escrito um período superior desde que não exceda sessenta dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 21.ª

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes e definidas no anexo II.

2 — A pedido de qualquer das partes, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 22.ª

(Aprendizagem — conceito, duração e regulamentação)

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador, a ela obrigado, deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado ou da entidade patronal, os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao seu ingresso na carreira profissional.

2 — A duração dos períodos de aprendizagem será a estabelecida na parte II do anexo I.

3 — As normas que regem a aprendizagem são as estabelecidas na parte II do anexo I.

Cláusula 23.ª

(Estágio e tirocínio — conceito, duração e regulamentação)

1 — Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento de aprendizagem, quer para iniciação em profissões que a não admitem.

2 — A duração dos períodos de estágio e de tirocínio será a estabelecida na parte III do anexo I.

3 — As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio são as estabelecidas na parte III do anexo I.

Cláusula 24.ª

(Formação profissional)

1 — A frequência dos cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais, durante o período normal de trabalho, será obrigatória, salvo ocorrendo motivos ponderosos, para todos os trabalhadores para tanto designados pela entidade patronal que para o efeito suportará todos os custos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias contratuais do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentam cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias até ao limite de noventa horas anuais.

3 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução de horário sempre que aqueles cursos coincidam no todo ou em parte com os meses de Maio a Setembro.

4 — A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador com a antecedência mínima de dez dias.

CAPÍTULO V

Quadros, acesso e densidades

Cláusula 25.ª

(Quadro de pessoal)

1 — A definição dos quadros de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal que observará as normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias profissionais.

2 — A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 26.ª

(Acesso — normas gerais)

1 — Sem prejuízo de normas específicas de acesso, nomeadamente sobre promoções automáticas, as vagas que ocorrerem nas categorias profissionais ou escalões superiores, serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias ou escalões imediatamente inferiores, salvo as excepções seguintes:

- a) Estar preenchido o respectivo quadro, não obstante a vaga;
- b) Não terem completado os candidatos os períodos de aprendizagem, estágio ou tirocínios;
- c) Não reunirem os candidatos condições mínimas justificativas da promoção.

2 — Exceptua-se ao disposto, como regra, no mínimo precedente, o preenchimento das vagas das categorias profissionais integradas nos níveis XIII, XII e XI do anexo III e, ainda, das categorias profissionais de chefe de portaria, chefe de secção de controle, governante geral de andares, chefe de mesa, chefe de bar, chefe de balcão, chefe de *snack*, chefe de *self-service*, chefe de compras, chefe de pessoal, chefe de cafetaria, chefe de copa, governante de rouparia e encarregados das diversas especialidades técnicas desde que não haja candidatos que reúnam as condições julgadas necessárias ao cabal desempenho das funções da vaga a preencher.

3 — Havendo mais de um candidato a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor habilitação técnico-profissional, maior antiguidade e maior idade.

Cláusula 27.ª

(Acesso — normas específicas)

As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo I.

Cláusula 28.ª

(Densidades)

As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 29.ª

(Duração diária e semanal do trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda a sexta-feira;
- b) Para telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;

c) Para empregados em garagens, motoristas, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos, nove horas diárias e quarenta e cinco semanais;

d) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários:

Quarenta e cinco horas semanais em cinco dias;

Quarenta e quatro horas semanais em cinco dias e meio;

Quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e escrito de pelo menos três quartos dos trabalhadores da secção.

2 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar, em cada dia, mais de nove e menos de quatro horas.

Cláusula 30.ª

(Regime de horário de trabalho)

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário móvel;
- e) Horário rotativo.

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 a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos à aprovação da Inspeção-Geral de Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

4.1 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

5.1 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa;

5.2 — Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o constante das condições específicas (livrete de trabalho);

5.3 — As empresas avisarão no dia anterior o horário a praticar pelo trabalhador;

5.4 — Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário móvel será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial no valor de 15 % da sua retribuição;

5.5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

6 — Entende-se por horário por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 31.ª

(Horário parcial)

1 — As entidades patronais, quando a natureza das tarefas o justificar, poderão estabelecer horários a tempo parcial, nos termos da lei, para os trabalhadores que vierem a contratar.

2 — Os trabalhadores que se encontrarem a trabalhar em regime de horário parcial poderão prestar trabalho nos quadros de outras empresas, quando, no conjunto, o tempo de trabalho não ultrapasse as nove horas diárias nem as quarenta e cinco horas semanais.

Cláusula 32.ª

(Trabalho por turnos)

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a nove horas por dia, pode a entidade patronal organizar a prestação de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 33.ª

(Horários especiais)

1 — O horário de trabalho normal de menores, com idade entre os 14 e os 16 anos, será preferencialmente compreendido entre as 8 e as 20 horas.

2 — O horário de trabalho normal de menores, com idade entre os 16 e os 18 anos, será preferencialmente compreendido entre as 8 e as 22 horas.

3 — Quando um trabalhador seja contratado como eventual, para substituir um efectivo, o seu horário será, em princípio, o do substituído.

4 — O trabalhador-estudante terá direito a um horário compatível com os seus estudos, dentro das possibilidades do funcionamento normal da secção onde labora.

Cláusula 34.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acom-

panhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva, por despacho do Ministro do Trabalho ou pelos contratos individuais de trabalho.

4 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial, nos seguintes termos:

Se o trabalhador isento for das categorias dos níveis XIII, XII e XI terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

Cláusula 35.ª

(Fixação do horário; proibição da sua alteração)

1 — Na fixação do horário de trabalho aquando da celebração do contrato, a entidade patronal deverá ajustar o horário atendendo às condições particulares de cada trabalhador, designadamente considerando as possibilidades de transporte entre o domicílio daquele e o local de trabalho.

2 — Fixado o horário de trabalho, a entidade patronal não poderá alterar, salvo precedendo acordo escrito do trabalhador ou, ainda, quando essa alteração seja ditada pela necessidade imperiosa de mudança geral de horário do estabelecimento ou da secção, devidamente fundamentada.

Cláusula 36.ª

(Prestação do trabalho para além do horário normal)

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

2 — Só em situações excepcionais e justificáveis, devidamente fundamentadas, designadamente para fazer face a um acréscimo anormal de serviço ou na eminência de prejuízos sérios, ou ocorrendo casos de força maior pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve, porém, ser dispensado de prestar trabalho extraordinário, sempre que, ocorrendo motivos atendíveis, o solicite.

4 — O trabalho extraordinário é obrigatoriamente registado por meios escritos ou mecânicos.

Cláusula 37.ª

(Intervalo de horário de trabalho)

1 — O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a cinco.

2 — Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas; porém, as refeições podem ser tomadas no período de descanso, considerando-se nesse caso o tempo utilizado no seu consumo incluído no período de descanso estabelecido.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 38.ª

(Descanso semanal)

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho. Para os trabalhadores de escritório e cobradores o descanso semanal coincidirá sempre com o sábado e o domingo.

Cláusula 39.ª

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço ou, quando não existir, o feriado distrital.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados referidos nos números anteriores.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 40.ª

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 41.ª

(Aquisição e vencimentos do direito a férias)

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 42.ª

Cláusula 42.ª

(Duração do período de férias)

1 — O período anual de férias é de trinta dias de calendário, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano de admissão o período de férias é equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro, a gozar nesse mesmo ano, salvo se admitido depois de 30 de Setembro, caso em que o poderá gozar no 1.º trimestre do ano seguinte.

3 — Os trabalhadores cujo contrato tenha duração inferior a um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço, considerando-se como mês completo de serviço qualquer fracção superior a vinte e cinco dias de calendário

4 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

6 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

7 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retri-

buição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente. O trabalhador terá igualmente direito, num e noutro caso, ao respectivo subsídio de férias.

8—O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 43.ª

(Marcação do período de férias)

1—A época de férias é marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na falta de acordo a entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2—Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que o facto não prejudique o serviço da empresa nem os restantes trabalhadores.

3—Caso obtenham prévia autorização do Ministério do Trabalho, as empresas poderão encerrar durante o período de férias.

Cláusula 44.ª

(Interrupção de férias)

Se após o início das férias estas forem interrompidas por motivo de interesse da empresa e por acordo com o trabalhador, a entidade patronal pagar-lhe-á uma indemnização correspondente aos prejuízos que ele comprovadamente haja sofrido com o seu regresso imprevisto ao trabalho, não perdendo, porém, o direito ao gozo posterior dos dias de férias correspondentes à interrupção.

Cláusula 45.ª

(Proibição de acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos em que a lei expressamente conceda essa faculdade.

Cláusula 46.ª

(Férias seguidas e interpoladas)

As férias deverão ser gozadas seguidamente, salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 43.ª

Cláusula 47.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1—O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se a entidade patronal a tanto o autorizar.

2—A contravenção do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 48.ª

(Violação do direito a férias)

1—A entidade patronal que obstar total ou parcialmente ao gozo de férias, nos termos da cláusula 40.ª, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2—O disposto no número precedente não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.ª

(Doença, parto ou acidente no período de férias)

1—Sempre que um período de doença, parto ou acidente devidamente comprovados pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias e a entidade patronal seja do facto informada, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2—O respectivo gozo deve iniciar-se ou prosseguir após o termo da situação de doença, parto ou acidente, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3—Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aqueles gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 50.ª

(Noção)

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

2—Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 51.ª

(Classificação das faltas)

1—As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2—Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doença;

- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou de membros de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Luto, durante cinco dias consecutivos, por morte do cônjuge ou companheiro não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- e) Luto, durante dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- f) Parto da esposa ou companheira, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino, no próprio dia, pelo tempo indispensável;
- h) Por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) Por doação de sangue a título gracioso, durante o dia da doação.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

4 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento até oito dias após a data do funeral.

Cláusula 52.ª

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Previdência.

4 — O não cumprimento do disposto no n.º 2 pode constituir o trabalhador em infracção disciplinar.

5 — A não apresentação de prova dos factos invocados, em prazo razoável, quando solicitada, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As referidas na alínea b) da cláusula 51.ª, salvo tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei respectiva;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência ou seguro respectivo;
- c) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a menção expressa de perda de retribuição.

Cláusula 54.ª

(Desconto de faltas)

Quando houver de proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado nos termos da cláusula 62.ª

Cláusula 55.ª

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 56.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias a gozar, na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 57.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam atribuídas.

2 — Se o impedimento se prolongar por período superior a trinta dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressu-

ponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas neste contrato. Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de quinze dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracção disciplinar nos termos do presente contrato.

4 — No prazo de dez dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão-só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza do prazo de quinze dias referido no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe a recuperação efectiva do seu posto de trabalho, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

5 — A suspensão referida no n.º 2 não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa nos termos do presente contrato.

Cláusula 58.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Quando a duração do período de licença seja superior a trinta dias, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição

Cláusula 59.ª

(Retribuição — Conceito)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 60.ª

(Retribuição por exercício de funções e diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 61.ª

(Vencimentos mínimos)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidos os vencimentos mínimos constantes do anexo III.

2 — No cômputo destes vencimentos não é considerado o valor da alimentação nem da demais remuneração extraordinária.

Cláusula 62.ª

(Cálculo do valor/hora da remuneração)

Para todos os efeitos deste contrato o valor/hora da remuneração é dado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rm — a remuneração base acrescida de alimentação.

n — o número de horas de trabalho mensal.

Cláusula 63.ª

(Subsídio de línguas)

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsídio pecuniário de 1000\$/mês por cada uma das línguas, francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, reconhecido pela associação patronal e pelos sindicatos, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível a carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecido nos termos do número anterior.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XIII e XII.

Cláusula 64.ª

(Abono para falhas)

Aos controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, aos caixas, aos tesoureiros, aos cobradores e aos trabalhadores que os substituem nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 850\$/mês.

Cláusula 65.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte e quatro horas de um dia e as sete do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com o acréscimo de 50 %.

3 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no conjunto doze ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25 %.

4 — Se além de nocturno o trabalho for extraordinário, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5 — Nos casos de horários fixos em que diariamente mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 62.ª, acrescendo-se à remuneração base e à alimentação o valor mensal do suplemento de trabalho nocturno.

Cláusula 66.ª

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que perceberiam se estivessem efectivamente em serviço e será paga antes do seu início.

Cláusula 67.ª

(Subsídio de férias)

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 74.ª

Cláusula 68.ª

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores até ao dia 15 de Dezembro o subsídio correspondente a 100 % da sua retribuição base mensal pecuniária.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao número de meses de trabalho.

Cláusula 69.ª

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 70.ª

(Trabalhadores em regime de tempo parcial)

Os trabalhadores em regime de tempo parcial receberão a retribuição calculada em proporção ao tempo de trabalho ajustado, tendo por base a retribuição mínima estabelecida na presente tabela para a respectiva categoria, conforme o grupo em que se integra a empresa.

Cláusula 71.ª

(Remuneração do trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes. Tal direito existirá ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa a prestar trabalho. Em qualquer dos casos, por acordo das partes, o período de três dias, poderá ser alargado.

Cláusula 72.ª

(Normas e condições especiais dos extras)

1 — Entende-se como serviço extra o serviço acidental e ou extraordinário, dentro e fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de escolher os profissionais que pretende admitir para os serviços extras, devendo recrutar esses profissionais através do serviço de colocação do sindicato, salvo em casos de impossibilidade.

3 — A responsabilidade inerente a acidentes de trabalho sofridos por quaisquer profissionais ocupados em serviço extra considera-se coberto pela entidade patronal contratante.

4 — O serviço extra só poderá ser executado por profissionais de hotelaria.

Cláusula 73.ª

(Retribuição mínima dos extras)

1 — O pessoal contratado para os serviços extras será remunerado pela entidade patronal contratante

e receberá as remunerações mínimas constantes da tabela seguinte:

Chefe de mesa	1 100\$00
Chefe de bar	1 100\$00
Chefe de pasteleiro	1 100\$00
Chefe de cozinha	1 100\$00
1.º cozinheiro e 1.º pasteleiro	1 000\$00
Empregado de mesa e de bar	900\$00
Todos os outros profissionais	900\$00

2 — As remunerações fixadas no n.º 1 da presente cláusula correspondem ao período normal de um dia de trabalho e são igualmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — As remunerações mínimas referidas no n.º 1 desta cláusula sofrerão um aumento de 50 % quando o serviço for prestado nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e passagem do ano.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

5 — Sempre que por necessidade de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula, salvo se durante o seu período normal de trabalho.

Cláusula 74.ª

(Folha de pagamentos)

1 — No acto de pagamento as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo, com os elementos a seguir discriminados:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na Previdência;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e extraordinário;
- c) O montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2 — O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à empresa.

Cláusula 75.ª

(Alojamento — sua não dedução)

1 — Por acordo com o trabalhador pode a entidade patronal fornecer-lhe alojamento.

2 — Em nenhum caso pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 76.ª

(Direito à alimentação)

1 — Todos os trabalhadores têm direito à alimentação, que será prestada, segundo a opção da entidade patronal, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal de 2000\$, no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2 — No caso dos estabelecimentos não previstos na segunda parte do número anterior, o subsídio mensal de alimentação será nos seguintes termos:

- a) Hotéis, aldeamentos, apartamentos turísticos, cafés, pastelarias, casas de chá, *snacks* e outros estabelecimentos similares — 1500\$;
- b) Pensões, estalagens, albergarias e outros estabelecimentos similares — 1200\$.

3 — Sempre que a alimentação for prestada em espécie será constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho.

4 — Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário, para todos os efeitos do presente contrato, será de 900\$.

Cláusula 77.ª

(Condições básicas de alimentação)

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável praticado pelas empresas, as refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite, chá e pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, um prato de peixe ou carne, abundante e bem confeccionado, 3 dl, ou cerveja, ou água mineral, ou refrigerante, uma peça de fruta ou doce e pão de boa qualidade.

2 — Nos casos das alíneas b) e c) do número anterior a escolha do tipo de bebida cabe ao trabalhador.

Cláusula 78.ª

(Requisitos da preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal)

1 — A entidade patronal ou os seus representantes directos deverão providenciar para que a alimentação a fornecer ao pessoal tenha as qualidades, suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal.

3 — O estado de conservação, a confecção e apresentação dos alimentos são da responsabilidade do chefe de cozinha e ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 79.ª

(Alimentação especial)

O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, tem direito à que a mesma lhe seja fornecida nessas condições ou a optar pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos da cláusula 76.ª

Cláusula 80.ª

(Valor pecuniário da alimentação)

1 — As refeições avulsas que, por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes:

- a) Pequeno-almoço 20\$00
- b) Ceia simples 40\$00
- c) Almoço, jantar e ceia simples 75\$00

2 — Os valores fixados nesta cláusula, bem como os da cláusula 76.ª, não poderão ser deduzidos no vencimento do trabalhador.

Cláusula 81.ª

(Alimentação nas férias e nos dias de descanso)

1 — Nos casos em que seja fornecida a alimentação em espécie, o trabalhador em gozo de férias poderá optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

2 — Igualmente nos dias de descanso podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, devendo para tanto avisar de véspera. O não exercício desta faculdade não confere ao trabalhador o direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IX

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

Cláusula 82.ª

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 83.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, passando de imediato a gozar do estatuto e do direito de trabalhador de empresa, nos mesmos termos que do antecedente lhe assistiam. Todavia, a reocupação efectiva do seu posto de trabalho depende da reposição prévia de todas as verbas eventualmente recebidas da entidade patronal a título de compensação pela rescisão amigável do contrato, salvo acordo expresso em contrário.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 84.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa a receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 85.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 17.ª

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade

ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 86.ª

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa para despedimento, por parte da entidade patronal, o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequência torne imediata e praticamente impossível a subsistência às relações de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto ou retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos de economia nacional;
- g) Faltas não injustificadas ao trabalho que determinam directamente prejuízo ou risco grave para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atinja no período de um ano, cinco seguidas ou dez interpoladas.
- h) Faltas culposas de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais da empresa, ou sobre a entidade patronal individual, não pertencentes aos mesmos órgãos seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 87.ª

(Consequências do despedimento nulo)

1 — Verificando-se a nulidade do despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 89.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 88.ª

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 89.ª

(Indemnizações por denúncia com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 88.ª terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção da antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 90.ª

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa por escrito com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 91.ª

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração da unidade, instalação ou serviço, por facto imputável à entidade patronal, os trabalha-

dores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — Se o encerramento se tornar definitivo, aplicar-se-á o disposto na cláusula 95.*

Cláusula 92.*

(Despedimento colectivo)

1 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos da presente convenção, a cessação de contratos de trabalho, operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta trabalhadores, ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A entidade patronal que pretenda fazer cessar os contratos de trabalho por despedimento colectivo deverá proceder em conformidade com a legislação em vigor sobre esta matéria.

Cláusula 93.*

(Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente)

1 — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

2 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuou o despedimento.

3 — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade do exercício do direito de admissão por carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data de recebimento do referido aviso de recepção.

5 — Cada trabalhador abrangido por despedimento colectivo tem direito às indemnizações legais.

6 — O trabalhador tem direito a utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 94.*

(Nulidade do despedimento colectivo)

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos colectivos efectuados sem observância do disposto na cláusula 92.* ou contra a proibição das entidades competentes.

2 — Os efeitos da nulidade são os previstos na cláusula 87.*

Cláusula 95.*

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo da unidade, instalação ou serviço, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a empresa conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutras unidades, instalações ou serviços.

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 89.*

Cláusula 96.*

(Reestruturação de serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a extinção de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 97.*

(Normas gerais)

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas normas da Organização Internacional do Trabalho, com preferência para as condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores das empresas nos campos da higiene, segurança e saúde compete à sua própria vigilância, verificando se é cumprida a legislação em vigor e transmitindo à empresa as reivindicações quanto aos serviços em causa.

Cláusula 98.*

(Higiene e segurança)

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 99.*

(Iluminação)

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptí-

veis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 100.^a

(Lavabos)

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 101.^a

(Vestiários)

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 102.^a

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 103.^a

(Primeiros socorros)

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

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

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado e verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojos de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

Cláusula 104.^a

(Infantários)

A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as enti-

dades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o permita e justifique.

Cláusula 105.^a

(Sala de convívio)

Nas empresas com mais de cem trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

Cláusula 106.^a

(Legislação aplicável)

Enquanto não for publicada nova legislação sobre saúde, higiene, segurança e medicina do trabalho, as entidades patronais obrigam-se a dar cumprimento às disposições legais e imperativas em vigor, nomeadamente: Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1966, Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Decreto-Lei n.º 434/73, de 25 de Agosto e Portarias n.ºs 24 223, de 4 de Agosto de 1969, e 29/74, de 10 de Janeiro.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 107.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 108.^a

(Subsídio de internamento e acidente de trabalho)

Em caso de internamento hospitalar ou de incapacidade temporária absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, devidamente comprovados, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de trinta dias em cada ano.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 109.^a

(Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir

mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias, não remunerados, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias antes do parto;
- c) Uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães, até doze meses após o parto;
- d) Dispensa da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, aquando dos ciclos fisiológicos difíceis, comprovados por atestado médico, sendo facultativa a retribuição;
- e) Emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora comprovadamente o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, até ao limite de trinta e seis horas, durante o período de gravidez;
- g) Quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com a licença de parto, desde que não resulte prejuízo grave para o normal funcionamento da empresa;
- h) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado;
- i) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas, justificadamente, o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea b) da presente cláusula será de trinta dias no máximo.

Cláusula 110.ª

(Direitos especiais dos menores)

A entidade patronal deve proporcionar aos menores de 18 anos que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 111.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito, sempre que indispensável, a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

2 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, através de documento comprovativo emitido pela respectiva escola com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 1.

3 — As facilidades referidas no n.º 1 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação em metade das disciplinas que compõem o *curriculum* do ano lectivo.

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 112.ª

(Princípios gerais — Actividade sindical na empresa)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 113.ª

(Comunicação à empresa)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados à comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 114.ª

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

Cláusula 115.ª

(Garantia dos direitos sindicais)

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e

contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

- b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de quatro dias por mês, que serão remunerados;
- c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores, deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificou a falta;
- d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;
- e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial, nem serem objecto de discriminação face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores que exerçam ou hajam exercido funções nos corpos gerentes das associações sindicais há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

3 — De igual presunção gozam os candidatos aos mesmos corpos gerentes desde a apresentação da candidatura até seis meses após a eleição.

Cláusula 116.ª

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de cinco horas por mês, ou oito se se tratar de elementos da comissão intersindical, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da efectividade de serviço;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto no n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 117.ª

(Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade;

- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões, nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;
- c) Facultar nas zonas de serviço local apropriado, à escolha dos delegados sindicais, para afixação no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisados com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 118.ª

(Polivalência de funções)

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções.

2 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais.

3 — A polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

- a) *Cúmulo de funções.* — Caracteriza-se pelo desempenho simultâneo de tarefas inerentes à função específica e outras com ela relacionadas ou equivalentes;
- b) *Deslocação accidental.* — Caracteriza-se pela prestação de trabalho em posto ou local diferente do habitual por período não superior a um dia;
- c) *Deslocação temporária.* — Caracteriza-se pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual por período não superior a cento e oitenta dias.

Cláusula 119.ª

(Carácter globalmente mais favorável)

As partes outorgantes no presente contrato colectivo de trabalho consideram-no globalmente mais favorável que as anteriores cláusulas que regulamentavam as relações de trabalho entre elas.

Cláusula 120.^a

(Interpretação e integração do contrato colectivo)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos outorgantes, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

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

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de trinta dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — Qualquer uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores, até um máximo de dois por cada parte, não tendo estes direito a voto.

ANEXO I

Admissão e carreira profissional

I — Condições específicas de admissão

A) *Hotelaria:*

1 — Para o serviço de andares, bares e salões de dança a idade mínima de admissão será de 18 anos.

2 — Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e de controle a formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

3 — São condições preferenciais de admissão, por ordem, as seguintes:

- a) Posse de diploma de escola profissional averbado na carteira profissional;
- b) Posse de carteira profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento em escola profissional;
- c) Posse de carteira profissional.

B) *Administrativos:*

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade obrigatória. Porém, essa formação não é exigível aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) *Electricistas:*

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso da especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a pré-oficial.

D) *Telefonistas:*

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima exigida é o 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente.

E) *Metalúrgicos:*

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com curso da especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a praticante.

F) *Garagens:*

1 — A idade mínima de ingresso na profissão de vendedor de carburantes é de 18 anos.

2 — A idade mínima de ingresso na profissão de guarda de garagem é de 21 anos.

3 — Tanto no acto da admissão como no de demissão o trabalhador deverá apresentar a caderneta à entidade patronal para efeitos de registo das respectivas datas.

4 — Nenhum dos trabalhadores das profissões referidas nesta alínea poderá ser admitido sem que esteja munido da aludida caderneta, salvo quando se trate de ingresso na profissão, caso em que é concedido o prazo de dez dias para regularização da situação.

G) *Técnicos de desenho:*

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os candidatos habilitados com diploma dos cursos seguintes ou que frequentem os referidos na alínea e):

- a) Curso de formação industrial ou curso geral técnico;
- b) Curso complementar técnico;
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano escolar e do último ano do curso indicado na alínea a).

2 — Os trabalhadores sem experiência profissional ingressarão na profissão:

- a) Com a categoria de praticante de desenho do
- b) Com a categoria profissional de praticante de 1.º ano quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas a) e e) do n.º 1;

desenho do 2.º ano quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas b), c) e d) do n.º 1.

3 — As entidades patronais podem promover o ingresso de trabalhadores em qualquer uma das categorias profissionais de técnico de desenho existentes neste contrato, ainda que sem a formação escolar referida no n.º 1, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional.

4 — A habilitação e a idade mínimas exigíveis para o ingresso nas categorias profissionais de arquivista técnico e operador heliográfico são, respectivamente, o 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente e 18 anos.

II — Aprendizagem — Duração e regulamentação

1 — Os aprendizes admitidos com menos de 18 anos de idade estão sujeitos a um período mínimo de aprendizagem que não pode ter duração inferior a um ano.

2 — O período de aprendizagem, desde que tenha atingido a duração referida no número anterior, termina logo que o trabalhador complete 18 anos.

3 — Porém, para as categorias profissionais constantes do quadro seguinte, os períodos mínimos de aprendizagem independentemente da idade do aprendiz no momento da admissão têm a duração referida no quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro-pasteleiro	Três anos (2+1).
Recepcionista	Dois anos.
Porteiro	
Barman	
Controlador	
Despenseiro	Um ano.
Cavista	
Controlador de <i>room-service</i>	
Controlador de caixa	
Empregado de mesa	
Empregado de <i>snack</i>	
Empregado de balcão	
Empregado de <i>self-service</i>	
Empregado de balcão/mesa	
Cafeteiro	
Empregado de quartos	
Empregado de roupa	Seis meses.
Empregado de lavanderia	

4 — O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuado, desde que superior a quarenta e cinco dias, será contado para efeitos de cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

6 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerado na contagem do tempo de aprendizagem.

7 — Concluído o período de aprendizagem, com bom aproveitamento reconhecido pela entidade patronal e pelo profissional que o orientou, o aprendiz ingressará no estágio ou tirocínio.

8 — A falta de aproveitamento devidamente comprovada mantém o trabalhador na situação de aprendizagem.

Porém, este poderá requerer às escolas profissionais ou aos organismos afins o competente exame profissional.

9 — Se ficar aprovado ingressará imediatamente no estágio.

Se ficar reprovado permanecerá na situação de aprendizagem por mais seis meses, findo os quais poderá requerer novo exame.

10 — No caso de voltar a reprovar a entidade patronal poderá transferi-lo para outra secção iniciando-se então novo período de aprendizagem que terá a duração prevista neste contrato.

III — Estágio e tirocínio — Duração e regulamentação

A) Hotelaria:

Os períodos de tirocínio para os trabalhadores de hotelaria são os constantes do quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro	Três anos (2+1).
Pasteleiro	
Recepcionista	Dois anos.
Porteiro	
Barman	
Controlador	
Controlador-caixa	Um ano.
Controlador de <i>room-service</i>	
Despenseiro	
Cavista	
Cafeteiro	
Empregado de balcão	
Empregado de <i>snack</i>	
Empregado de balcão/mesa de <i>self-service</i>	
Empregado de mesa	
Empregado de quartos	
Empregado de lavanderia	Seis meses.
Empregado de roupa	

1 — Findo o período de estágio ou tirocínio com aproveitamento reconhecido pela entidade patronal, o praticante ou estagiário ingressa automaticamente no primeiro grau da categoria profissional respectiva, salvo se tal ingresso estiver condicionado a realização de exame profissional por regulamento da categoria profissional.

2 — A falta de aproveitamento, devidamente fundamentada, manterá o trabalhador na situação de estágio ou tirocínio. Porém, este poderá requerer o respectivo exame profissional.

3 — Se ficar aprovado ingressará imediatamente no primeiro grau da categoria respectiva. Se ficar reprovado, permanecerá na situação de estágio ou tirocínio por mais seis meses, findo os quais poderá requerer novo exame.

4 — No caso de não obter de novo aprovação, continuará na mesma situação por períodos de seis meses, até conseguir aprovação.

Logo que esta ocorra, considera-se terminado o período de estágio ou tirocínio e o trabalhador ascenderá ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

5 — O tempo de estágio ou tirocínio em determinada profissão independente da empresa onde tenha sido realizado, desde que superior a quarenta e cinco dias, será contado para efeito do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

6 — Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário ou praticante a entidade patronal passará-lhe um certificado de aproveitamento referente ao tempo de estágio ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão em que se verificou.

7 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de estágio ou tirocínio.

B) Administrativos e de informática:

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos.

3 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador terá a duração de quatro meses.

C) Metalúrgicos:

O período de tirocínio é de dois anos.

D) Fogueiros:

O período de tirocínio é de três anos.

E) Construção civil e madeiras:

O período de tirocínio é de três anos.

F) Comércio:

O período de tirocínio é de três anos.

G) Barbeiros e cabeleireiros:

O período de tirocínio não poderá ter duração inferior a um ano nem superior a quatro anos.

IV — Acesso — Normas específicas

A) Hotelaria:

1 — Para as categorias a seguir designadas os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

- a) *Barman*, cozinheiro, empregado de mesa de 2.^a, empregado de *snack*, empregado de balcão, despenseiro, empregado de andares, copeiro e governanta de rouparia ou lavadaria: idade igual ou superior a 18 anos; habilitação escolar igual ou superior à escolaridade obrigatória; aprovação em exame de aptidão profissional;
- b) Governante geral de andares: idade não inferior a 18 anos; habilitação literária não inferior ao 6.^o ano de escolaridade; aprovação em exame de aptidão profissional;
- c) Recepcionista, porteiro e controlador: idade não inferior a 18 anos; habilitação literária igual ou superior ao 9.^o ano de escolaridade; aprovação em exame de aptidão profissional.

B) Telefonistas:

Os telefonistas de 2.^a ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

C) Administrativos:

1 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiarão.

2 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — Os escriturários de 3.^a e 2.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

D) Metalúrgicos e metalomecânicos:

Os profissionais do 2.^o escalão que completam três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

E) Electricistas:

Os profissionais classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial, após dois anos de permanência na mesma categoria, serão promovidos a electricista pré-oficial e electricista oficial, respectivamente.

F) Trabalhadores de comércio:

1 — Após dois anos de permanência na categoria o caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.^a

2 — Os caixeiros de 3.^a e 2.^a, após três anos de permanência no respectivo escalão, ascendem automaticamente ao escalão superior.

G) Trabalhadores da construção civil e madeiras:

Os profissionais do 2.^o escalão que completam três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

H) Barbeiros e cabeleireiros:

O acesso às categorias de barbeiros e cabeleireiros apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respectivo.

ANEXO II

Definição de funções

1 — Direcção

Director de hotel. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição, à política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matéria de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa de tribunal de trabalho. É ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Assistente de direcção. — Auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e substitui-o no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Director de alojamento. — Dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade do alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — Organiza, dirige e executa os serviços das relações públicas, promoção e venda da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção («food and beverage»). — Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz

inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo as normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção periodicamente relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — Auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Director de restaurante. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou similar ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, osculta os seus desejos e preferências e atende às suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matéria de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Chefe do pessoal. — Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

2 — Recepção

Chefe de recepção. — Superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes; fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes; fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre

os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — Coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.ª — Ocupa-se dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o *telex*, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuem secções separadas de recepção e portaria deverá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.ª — Elabora com o recepcionista de 1.ª, executando as mesmas funções.

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stock*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — Actividade que consiste na emissão das contas de consumo nas salas das refeições, recebimentos das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

4 — Portaria

Chefe de portaria. — Superintende, coordena e executa os trabalhos da portaria.

Porteiro de 1.ª — Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso, coordena e orienta

o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas dos clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.ª — Colabora com o porteiro de 1.ª na execução das funções definidas para este.

Trintanário (com mais de três anos e até três anos). — Acolhe os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e indica os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e a saída do estabelecimento de pessoas e de mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Encarregado de vigilantes. — Coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Bagageiro (com mais de três anos e até três anos). — Ocupa-se do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio das zonas públicas e do estabelecimento e do transporte de móveis e utensílios, podendo executar recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Poderá ainda ocupar-se do acolhimento dos hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e, excepcionalmente, da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias.

Vigilante. — Exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Nas pensões de uma e duas estrelas pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

Porteiro de serviço. — Ocupa-se da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Ascensorista. — Ocupa-se da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

Mandarete (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos). — Ocupa-se da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento sob orientação do chefe da portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

Guarda de vestiário. — Ocupa-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

5 — Andares

Governanta geral de andares. — Superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, da roupa/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes assegura as respectivas tarefas.

Governanta de andares. — Providencia a limpeza e arranjo diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governanta de roupa, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregada de andares/quartos. — Ocupa-se do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar; do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento de roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — Dirige e orienta todos os trabalhos da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventá-

rios periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço; assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pasteleria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento da recepção e outros serviços de bebidas. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Controlador de «room-service». — Atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas do *room-service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, de culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

Empregado de mesa de 1.^a — Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação

das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesa, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª — Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do officio, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Marcador de jogos. — Encarrega-se do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório. — Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

7 — Bar

Supervisor de bares. — Coordena e supervisa o funcionamento de bares e boîtes sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço affectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de bar. — Superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.ª — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes, elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman» de 2.ª — Colabora com o barman de 1.ª executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — Superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 1.ª e de 2.ª — Atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviços; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos ou ausências.

Empregado de gelados. — Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

Ajudante de balcão. — Terminado o período de prática, colabora com o empregado de balcão podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não ascende a esta categoria.

Chefe de «snack-bar». — Chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparação de mesas frias, gelados, cafetaria e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de «self-service». — Nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*), chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de «snack-bar» de 1.ª — Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack-bar» de 2.ª — Colabora com o empregado de *snack-bar* de 1.ª, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/mesa de «self-service». — Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho.

Ajudante de «snack». — Terminado o período de prática, colabora com o empregado de *snack*, enquanto não ascende a esta categoria, podendo substituí-lo na sua ausência.

10 — Cozinha

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos

de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informação sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes, e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Cortador de 1.ª e 2.ª — Corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

Assador/grelhador. — Executa exclusiva ou predominantemente o serviço de grelhados (peixe, carne, marisco, etc.) em secção autónoma da cozinha.

11 — Pastelaria

Pasteleiro-chefe ou mestre. — Planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.ª — Prepara massas, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tubo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª — Trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

12 — Económico

Chefe de compras/económico. — Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu

funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações de economato.

Despenseiro. — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículos destinados para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Assegura a higiene e arrumação da secção.

Cavista. — Compra quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia e a higiene e arrumação da secção.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras, na guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável nas deslocações para aquisição de mercadoria.

Chefe de cafeteria. — Superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Chefe de copa. — Superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes ou frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpeza e arrumações da secção e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Copeiro-ajudante e cafeteiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o copeiro (ou cafeteiro), podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não é promovido àquela categoria.

14 — Rouparia, lavandaria e limpeza

Governante de rouparia/lavandaria. — Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada,

procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Costureira. — Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento de roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Engomador. — Ocupa-se dos trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo a dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — Ocupa-se da lavagem ou limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Encarregado de limpeza. — Superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho.

Guarda de lavabos. — Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

15 — Termas

Encarregado termal. — Dirige e controla o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório (só termas). — Recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações (só termas). — Encarrega-se do tratamento de inalações.

Empregado da secção de fisioterapia (só termas). — Executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro de termas. — Prepara banhos e pode ter de executar outros serviços similares.

«Buvette». — Dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — Executa a operação de duche.

16 — Animação e desportos

Director artístico. — Organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios.

Aconselha os artistas na selecção do reportório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Director de golfe. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a entidade patronal no que diz respeito ao investimento e política de organização. Pode representar a entidade patronal dentro do âmbito dos poderes que por ela lhe são conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições.

Secretário de golfe. — Coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Encarregado de animação e desportos. — Superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos. — Lecciona, orienta e anima actividades da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.)

Banheiro. — Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia, piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador. — É responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes à exploração desde que isso não afecte a sua tarefa essencial de vigilância.

Tratador-conservador de piscinas. — Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Vigia de bordo. — Exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

Bilheteiro. — Responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Moço de terra. — Auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança do aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

Praticante de banheiro nadador-salvador. — Auxilia e toma parte activa em todos os serviços designados para banheiro e nadador-salvador, desde que devidamente autorizado pela entidade competente.

Empregado de balneário. — Executa a limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Operador de som e luzes («disk-jockey»). — Opera os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

Tratador de cavalos. — Cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

Chefe de manutenção de golfe. — Superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção dos campos de golfe.

Capataz de campo. — Providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega. — Fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e condutas de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador chefe de zona. — Executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Chefe de «caddies». — Orienta os serviços dos caddies, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega. — Executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddie» (com 18 anos ou mais; com menos de 18 anos). — Encarrega-se do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Peão. — Executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

17 — Parques de campismo

Encarregado de parque de campismo. — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controle das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Guarda de parque de campismo. — Cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque sobre a orientação do encarregado no parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — Responde pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Resolve todas as anomalias que surjam nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

18 — Categorias sem enquadramento específico

Jardineiro encarregado. — Coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir os trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — Ocupa-se dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

Jardineiro. — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Guarda florestal. — Responde pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências necessárias à sua manutenção.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — Vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Engraxador. — Predominantemente engraxa, limpa, tinge e procede a arranjos no calçado de clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares (com mais de 18 anos do 2.º ano, com mais de 18 anos do 1.º ano e com menos de 18 anos). — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Praticante de hotelaria (até um ano, do 1.º e do 2.º ano, até dois anos e mais de dois anos). — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Ajudante de todas as secções. — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exija especialização profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

19 — Telefones

Encarregado de telefones. — Superintende, coordena e executa o serviço de telefone.

Telefonista de 1.ª e 2.ª — Opera com equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com *telex* e colaborar na manutenção de ficheiros e arquivos.

20 — Administrativos

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da

política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a

correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, minuta cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras. — Nota em estenografia e dactilografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode ter de dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de vendas ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias par os levantamentos.

Escriturário de 1.º, 2.º e 3.º:

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar e assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Ajudante de guarda-livros. — Executa as tarefas relacionadas com as escriturações de registos ou livros de contabilidade, sob orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros.

Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa. — Anota em estenografia e dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Dactilografa papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

Operador de «telex». — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*; executa as tarefas necessárias a transmissão e as resultantes da recepção, nomeadamente o encaminhamento para o destinatário; arquiva mensagens para consulta posterior, providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — Efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Operador de máquinas de contabilidade. — Opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas auxiliares. — Opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, duplicadores e fotocopiadoras.

Dactilógrafo do 1.º e do 2.º anos. — Dactilografa cartas, notas-matrizes para duplicação e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; ou outros materiais com vista a reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e operar com duplicadores.

Escriturário estagiário (do 2.º ano e do 1.º ano). — Prepara-se para o exercício das funções para que estagia.

21 — Informática

Analista de informática. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua teses a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente a análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a teses para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suporte magnético nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador; executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução das outras tarefas; detecta e comunica-as superiormente; anota os temas utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — Recebe dados, a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns e uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos; verifica mediante equipamento próprio possíveis erros existentes nos

cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador afim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Estagiário (operador de computador; operador de recolha de dados; operador de máquinas de contabilidade; operador mecanográfico). — Prepara-se para o exercício das funções da respectiva profissão.

22 — Serviços técnicos

A — Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — Supervisiona e coordena todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Apontador. — Procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

Operário polivalente. — Executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Indiferenciado de serviços técnicos. — É o trabalhador maior de 18 anos, que sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa de movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respectivo sector.

B — Construção civil

Encarregado geral (construção civil). — Superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — Fiscaliza diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — Superintende na execução de uma obra, sendo o responsável pela gestão de recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado de construção civil. — Coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Carpinteiros de limpos (1.ª e 2.ª). — Executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.ª e 2.ª). — Trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.ª e 2.ª). — Executa predominantemente assentamentos de ladrilhos mosaicos ou azulejos.

Pintor (1.ª e 2.ª). — Executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Polidor de mármore (1.ª e 2.ª). — Executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Carpinteiro de toscos. — Executa predominantemente trabalhos em madeira no banco da oficina ou em obra, sem contudo efectuar acabamentos.

Pedreiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

C — Madeiras

Entalhador. — Esculpe predominantemente motivos em madeira em baixo ou alto relevo.

Estofador (1.ª e 2.ª). — Procede predominantemente a estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofadas.

Marceneiro (1.ª e 2.ª). — Executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação dos móveis.

Mecânico de madeiras (1.ª e 2.ª). — Opera com máquinas de trabalhar madeiras designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas desengrossadeiras, plainas, tornos, tu-pias e outros.

Polidor de móveis (1.ª e 2.ª). — Dá polimento na madeira e ou outros materiais transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

D — Metalúrgicos

Encarregado metalúrgico. — Dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgico. — Executa funções da sua profissão e, na dependência do encarregado ou outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.ª e 2.ª). — Procede à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina.

Canalizador (1.ª e 2.ª). — Corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de automóveis (1.ª e 2.ª). — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ou ar condicionado (1.ª e 2.ª). — Monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor metalúrgico (1.ª e 2.ª). — Por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electro-estática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.ª e 2.ª). — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.ª e 2.ª). — Executa peças, monta, prepara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.ª e 2.ª). — Pelos processos existentes liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — Recebe e encaminha documentação relativa às encomendas assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns e ou ferramentarias entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — Manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz e origem térmica, hidráulica ou outras.

Praticante de todas as especialidades. — Prepara-se técnico-profissionalmente para ingressar no primeiro grau da categoria respectiva, após ter terminado o período da aprendizagem.

Aprendiz de todas as especialidades. — Adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade, sob a orientação de trabalhadores especializados.

E — Fogueiros

Fogueiro encarregado. — Superintende, coordena e executa o trabalho dos fogueiros, assegurando o funcionamento da instalação do vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante ou aprendiz de fogueiro (3.ª, 2.ª e 1.ª ano). — Assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados, sob a exclusiva orientação dos fogueiros.

F — Rodoviários

Chefe de movimento. — Coordena o movimento de transporte subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e pelo controle dos consumos.

Motorista. — Conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — Segue no veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção de viaturas, vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

G — Garagens

Encarregado geral de garagens. — Nas garagens ou estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Servente de cargas e descargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes ao serviço dos utentes dos transportes.

Encarregado de pessoal de garagens. — Fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Expedidor de garagens. — Orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Recepcionista de garagens. — Atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — Procede à lavagem e lubrificação e mudanças de óleo de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos. É responsável pela conservação do material que lhe está entregue e pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador garagista. — Procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por meio de máquinas, e bem assim à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos. É responsável pela conservação do material que lhe está entregue e pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Abastecedor de carburante. — Faz a venda e o abastecimento de carburantes e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos. Compete-lhe cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — Ocupa-se da vigilância das garagens, estações de serviço e viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

H — Electricistas

Electricista-encarregado. — Dirige, controla e fiscaliza os trabalhos de electricidade e actividade dos electricistas.

Electricista chefe de equipa. — É responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo substituir o electricista-encarregado nas suas ausências e impedimentos.

Electricista oficial. — Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Electricista pré-oficial. — Coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Electricista ajudante. — Prepara-se para ascender à categoria de pré-oficial, coadjuvando os oficiais, após ter completado a aprendizagem.

Electricista aprendiz. — Adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade, sob orientação de trabalhadores especializados.

Radiotécnico. — Ocupa-se da manutenção, conservação e preparação dos equipamentos de produção, emissão e recepção de som e ou imagens.

I — Técnicos de desenho

Assistente operacional. — A partir de um estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controle no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador projectista. — A partir de programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista coordenador. — Coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Técnico industrial. — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo a sua especialidade ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência a técnicos de engenharia em trabalhos tais como projectos, cálculos, especificações, memórias descritivas e actividades técnico-comerciais. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

Desenhador publicitário e de artes gráficas. — A partir de dados verbais, ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands*, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Medidor orçamentista (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — Estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e de mão-de-obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais, volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que se dispõe, e calcula os valores globais correspon-

dentos. Organiza e orçamenta. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais, a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que sejam actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — A partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Arquivista técnico. — Arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador praticante (2.º e 1.º anos). — Prepara-se para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores, sob orientação.

Operador heliográfico (2.º e 1.º anos). — Trabalha predominantemente com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

J — Comércio (balcão)

Caixeiro encarregado. — Substitui o gerente na ausência deste e encontra-se apto a dirigir o serviço de pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — Coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.º, 2.º e 3.º). — Vende mercadoria, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite-as para execução, elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — Colabora com o caixeiro, terminado o período de prática, enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.ª na sua ausência.

Caixeiro praticante. — Prepara-se para ascender a categoria superior.

L — Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — Dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Fiel de armazém. — Responde pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos; controla as respectivas entradas e saídas.

Conferente. — Procede à verificação das mercadorias e outros artigos; controla as respectivas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — Prepara-se para ascender à categoria superior.

M — Barbeiros e cabeleiros

Cabeleiro completo. — Executa penteados de arte, penteados históricos e aplicação de postiços.

Cabeleiro de homens. — Executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial de cabeleiro. — Executa ondulação de marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — Executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — Executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleiro. — Executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Praticante de cabeleiro. — Executa o corte de cabelo, *mise en plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Calista. — Extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Esteticista. — Executa tratamentos de beleza.

Manicura. — Executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Massagista de estética. — Executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — Executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos.

lhós, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc.; além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar tratamentos adequados, tomando inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, interior-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha cliente na câmara de sauna.

Pedicura. — Executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro). — Adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional da especialidade, sob orientação de profissionais qualificados.

N — Gráficos

Impressor de litografia oficial. — Prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Impressor de litografia estagiário. — Efectua todas as tarefas estipuladas para oficial impressor, sob sua direcção.

O — Químicos

Chefe (limpezas químicas e desinfecções). — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista (limpezas químicas e desinfecções). — Executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado (limpezas químicas e desinfecções). — Executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado (limpezas químicas e desinfecções). — Executa funções totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

P — Panificadores

Amassador. — Prepara e manipula as massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; é responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — Assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante. — Executa todas as tarefas estipuladas para amassador, sob sua orientação.

Forneiro aspirante. — Efectua todas as tarefas estipuladas para o forneiro, sob sua orientação.

Manipulador (ajudante de padaria). — Colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Aprendiz de padaria. — Efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

Q — Marítimos

Motorista marítimo. — Responde pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Mestre. — Comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Arrais. — Responde pela condução e manutenção das embarcações, segurança dos seus utentes e pela distribuição das tarefas a bordo.

Marinheiro. — Desempenha, a bordo de uma embarcação, as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

R — Enfermagem

Enfermeiro. — Administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau da saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Auxiliar de enfermagem. — Coadjuva o médico e ou o enfermeiro nas tarefas que estão cometidas a este profissional e já descritas.

ANEXO III

I — Tabela salarial:

A — Hotéis e similares

Níveis	I	II	III	IV
A	25 600\$00	25 500\$00	23 100\$00	23 000\$00
B	24 000\$00	23 900\$00	21 600\$00	21 500\$00
C	19 750\$00	19 650\$00	18 050\$00	17 950\$00
D	18 000\$00	17 900\$00	16 650\$00	16 550\$00
E	17 150\$00	17 050\$00	15 850\$00	15 750\$00
F	16 250\$00	16 150\$00	15 000\$00	14 900\$00
G	14 600\$00	14 500\$00	13 400\$00	13 300\$00
H	12 900\$00	12 800\$00	11 850\$00	11 750\$00
I	12 150\$00	12 050\$00	11 050\$00	10 950\$00
J	11 000\$00	10 900\$00	10 150\$00	10 000\$00
L	9 400\$00	9 300\$00	8 900\$00	8 800\$00
M	8 000\$00	7 900\$00	6 700\$00	6 600\$00
N	6 300\$00	6 200\$00	5 850\$00	5 800\$00

Notas

1 — Se o trabalhador classificado como operário polivalente tiver categoria profissional de 1.ª em alguma das profissões da secção técnica de manutenção das unidades hoteleiras, será enquadrado ao nível dos primeiros-oficiais e remunerado como tal.

2 — Aos trabalhadores administrativos das empresas integradas no grupo IV aplica-se a tabela do grupo III.

3 — As categorias profissionais desta tabela que estejam integradas num nível de remuneração inferior, em correspondência e equiparação profissional, ao que lhes correspondia na tabela do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, serão remuneradas pelos valores fixados na actual tabela correspondente ao nível imediatamente superior onde estão integradas, relativamente aos trabalhadores que em 1 de Outubro de 1978 prestavam serviço com as referidas categorias.

4 — Nos estabelecimentos de restaurante, similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro se em virtude de classificação turística mais elevada não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração da tabela do grupo I, relativamente aos estabelecimentos de restaurante, similares e outros não integrados em qualquer unidade hoteleira, se a empresa sua proprietária o vier aplicando.

5 — As pensões integradas no grupo IV que tenham até cinco profissionais poderão deduzir à tabela 350\$ em todos os níveis de remuneração.

6 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

B — Restaurantes e similares

Níveis	I	II	III	IV
A	—	—	—	—
B	23 400\$00	22 000\$00	21 600\$00	18 700\$00
C	19 200\$00	18 500\$00	18 000\$00	15 100\$00
D	17 500\$00	16 900\$00	16 200\$00	13 800\$00
E	16 650\$00	16 200\$00	15 600\$00	13 800\$00
F	15 850\$00	15 500\$00	15 000\$00	12 600\$00
G	14 500\$00	14 300\$00	13 650\$00	11 500\$00
H	12 850\$00	12 600\$00	12 150\$00	10 350\$00
I	11 900\$00	11 600\$00	11 000\$00	9 500\$00
J	10 800\$00	10 500\$00	10 200\$00	9 200\$00
L	9 600\$00	9 500\$00	9 000\$00	8 900\$00
M	8 000\$00	7 900\$00	7 050\$00	6 700\$00
N	6 300\$00	6 200\$00	5 850\$00	5 800\$00

Notas

1 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.ª classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo III.

2 — Se o trabalhador classificado como operário polivalente tiver categoria profissional de 1.ª em alguma das profissões da secção técnica de manutenção, será enquadrado ao nível dos primeiros-oficiais e remuneração como tal.

3 — Aos trabalhadores administrativos das empresas integradas no grupo IV aplica-se a tabela do grupo III.

4 — As categorias profissionais desta tabela que estejam integradas num nível de remuneração inferior, em correspondência e equiparação profissional ao que lhes correspondia na tabela do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, serão remuneradas pelos valores fixados na actual tabela correspondente ao nível imediatamente

superior onde estão integradas, relativamente aos trabalhadores que em 1 de Outubro de 1978 prestavam serviço com as referidas categorias.

5 — Aos estabelecimentos de restaurante, similares e outros de apoio, integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento, será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro, se em virtude de classificação turística mais elevada não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação de grupo de remuneração da tabela do grupo I relativamente aos estabelecimentos de restaurante, similares e outros, não integrados em quaisquer unidades hoteleiras, se a empresa sua proprietária o vier aplicando.

6 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respectivo.

2 — Enquadramento dos estabelecimentos:

- 1) Para todos os efeitos deste contrato, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo I:

Hotéis de cinco estrelas;
Casinos;
Aldeamentos turísticos de luxo;
Apartamentos turísticos de luxo;
Restaurantes e similares de luxo;
Clubes de 1.ª classe;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);
Estalagens de cinco estrelas;
Abastecedores de aeronaves.

Grupo II:

Hotéis de quatro estrelas;
Hotéis-apartamentos de quatro estrelas;
Aldeamentos turísticos de 1.ª classe;
Apartamentos turísticos de 1.ª classe;
Restaurantes e similares de 1.ª classe;
Albergarias;
Clubes de 2.ª classe;
Parques de campismo de quatro estrelas.

Grupo III:

Hotéis de três estrelas;
Hotéis-apartamentos de três e de duas estrelas;
Motéis de três e de duas estrelas;
Aldeamentos turísticos de 2.ª classe;
Apartamentos turísticos de 2.ª classe;
Parques de campismo de três, de duas e de uma estrela;
Estalagens de quatro estrelas;
Pensões de quatro e de três estrelas;
Restaurantes e similares de 2.ª classe.

Grupo IV:

Hotéis de duas e uma estrela;
Restaurantes e similares de 3.ª classe e sem interesse para o turismo;
Casas de pasto e de vinhos, estabelecimentos de comidas e bebidas e estabelecimentos similares;
Cantinas e refeitórios;
Pensões e similares de duas e de uma estrela e sem interesse para o turismo (inclui casas de hóspedes, casas de dormidas e estabelecimentos similares).

- 2) As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e similares dos diversos grupos de remuneração referidos no número anterior incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam de residencial.
- 3) Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável

ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que auferam presentemente.

- 4) Enquanto este contrato se mantiver em vigor, os trabalhadores integrados em complexos ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros continuarão a ser remunerados pela tabela do grupo A, nos casos e em relação àqueles onde essa aplicação vem sendo feita, sem prejuízo do disposto no número anterior, se mais favorável para o trabalhador.

Níveis de remunerações

Nível A:

Director de hotel.

Nível B:

Analista de informática.
Assistente de direcção.
Chefe de cozinha.
Director de alojamento.
Director artístico.
Director comercial.
Director de golfe.
Director de produção.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Subdirector de hotel.

Nível C:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
Chefe de manutenção de golfe.
Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos.
Pasteleiro, chefe ou mestre.
Chefe de pessoal.
Chefe de recepção.
Contabilista.
Director de restaurante.
Encarregado geral (só construção civil).
Programador de informática.
Secretário de golfe.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Técnico industrial.

Nível D:

Assistente operacional.
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Chefe de bar.
Chefe de compras-economista.
Chefe de mesa.
Chefe de movimento (transportes).
Chefe de portaria.
Chefe de secção (administrativos).
Chefe de secção de controle.
Chefe de *snack*.
Chefia (químicos).
Cozinheiro de 1.ª.
Desenhador projectista.
Desenhador publicitário e de artes gráficas.
Electricista encarregado.
Encarregado de animação e desportos.

Encarregado de armazém.
 Encarregado de construção civil.
 Encarregado geral de garagens.
 Encarregado fiscal.
 Encarregado metalúrgico.
 Encarregado de obras.
 Fogueiro encarregado.
 Guarda-livros.
 Medidor orçamentista coordenador.
 Programador mecanográfico.
 Subchefe de recepção.
 Tesoureiro.

Nível E:

Escanção.
 Governanta geral de andares.
 Secretária de direcção.
 Subchefe de mesa.

Nível F:

Cabeleireiro completo.
 Cabeleireiro de homens.
 Caixa.
 Capataz de campo.
 Capataz de rega.
 Chefe de balcão.
 Chefe de equipa metalúrgico.
 Correspondente em línguas estrangeiras.
 Desenhador com mais de seis anos.
 Electricista-chefe de equipa.
 Encarregado de pessoal de garagem.
 Encarregado de telefones.
 Encarregado termal.
 Enfermeiro.
 Escriturário de 1.^a
 Especialista (químicos).
 Esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras.
 Fogueiro de 1.^a
 Impressor de litografia oficial.
 Medidor orçamentista com mais de seis anos.
 Monitor de animação e desportos.
 Operador de computadores.
 Operador mecanográfico.
 Pasteleiro de 1.^a

Nível G:

Ajudante de guarda-livros.
 Amassador.
 Apontador.
 Arrais.
 Barman de 1.^a
 Bate-chapas de 1.^a
 Caixeiro de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Carpinteiro de limpos de 1.^a
 Chefe de cafeteria.
 Chefe de *self-service*.
 Cobrador.
 Controlador.
 Controlador de *room service*.
 Cortador de 1.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Desenhador entre três e seis anos.
 Electricista oficial.
 Empregado de balcão de 1.^a

Empregado de consultório (só termas).
 Empregado de inalações (só termas).
 Empregado de mesa de 1.^a
 Empregado de secção de fisioterapia (só termas).
 Empregado de *snack* de 1.^a
 Encarregado de parque de campismo.
 Entalhador.
 Escriturário de 2.^a
 Especializado (químicos).
 Estagiário de operador de computador.
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
 Estofador de 1.^a
 Estucador de 1.^a
 Expedidor de garagens.
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 2.^a
 Forneiro.
 Governante de andares.
 Governante de rouparia/lavandaria.
 Impressor de litografia estagiário.
 Marceneiro de 1.^a
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 1.^a
 Mecânico de madeiras de 1.^a
 Medidor orçamentista entre três e seis anos.
 Mestre (marítimo).
 Motorista.
 Motorista marítimo.
 Oficial de cabeleireiro.
 Ladrilhador de 1.^a
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de registo de dados.
 Operador de *telex*.
 Pasteleiro de 2.^a
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Pintor metalúrgico de 1.^a
 Polidor de mármore de 1.^a
 Polidor de móveis de 1.^a
 Porteiro de 1.^a
 Radiotécnico.
 Recepcionista de garagens.
 Recepcionista de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Telefonista de 1.^a

Nível H:

Amassador aspirante.
 Arquivista técnico.
 Assador/grelhador.
 Auxiliar de enfermagem.
 Banheiro.
 Barman de 2.^a
 Bate-chapas de 2.^a
 Cafeteiro.
 Caixa de balcão (só comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Calista.
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de limpos de 2.^a
 Carpinteiro de toscos.
 Cavista.
 Chefe de *caddies*.
 Chefe de copa.

Conferente.
 Controlador de caixa.
 Cortador de 2.^a
 Cozinheiro de 3.^a
 Desenhador com menos de três anos.
 Despenseiro.
 Electricista pré-oficial.
 Empregado de andares/quartos.
 Empregado de armazém.
 Empregado de balcão.
 Empregado de compras (só metalúrgicos).
 Empregado de mesa de 2.^a
 Encarregado de limpeza.
 Empregado de *snack* de 2.^a
 Encarregado de vigilantes.
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
 Escriturário de 3.^a
 Estagiário operador de máquinas de contabilidade.
 Estagiário operador mecanográfico.
 Estagiário operador de recolha de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Florista.
 Fogueiro de 3.^a
 Forno aspirante.
 Jardineiro-encarregado.
 Ladrilhador de 2.^a
 Manipulador (ajudante de padaria).
 Maquinista força motriz.
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Massagista de estética.
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 2.^a
 Mecânico de madeiras de 2.^a
 Medidor orçamentista até três anos.
 Nadador-salvador.
 Oficial de barbeiro.
 Operador chefe de zona.
 Operador de máquinas auxiliares.
 Operador de som e luzes (*disco-jockey*).
 Operário polivalente.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pintor metalúrgico de 2.^a
 Polidor de mármore de 2.^a
 Polidor de móveis de 2.^a
 Porteiro de 2.^a
 Recepcionista de 2.^a
 Semiespecializado (químicos).
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Telefonista de 2.^a
 Tratador/conservador de piscinas.
 Trintanário com mais de três anos.

Nível I:

Ajudante de cabeleireiro.
 Ajudante de despenseiro/cavista.
 Ajudante de motorista.
 Bagageiro com mais de três anos.
 Banheiro de termas.
 Bilheteiro.

Buvete (só termas).
 Caixeiro de 3.^a
 Desenhador praticante do 2.^o ano.
 Duchista (só termas).
 Electricista-ajudante.
 Empregado de gelados.
 Empregado de balcão/mesa de *self-service*.
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda florestal.
 Guarda de parque de campismo.
 Indiferenciado serviços técnicos.
 Jardineiro.
 Lavador garagem.
 Lubrificador.
 Marcador de jogos.
 Meio-oficial de barbeiro.
 Oficial de rega.
 Operador heliográfico do 2.^o ano.
 Operador de máquinas de golfe.
 Praticante de cabeleireiro.
 Servente de cargas e descargas.
 Tratador de cavalos.
 Vigia de bordo.
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

Nível J:

Abastecedor de carburante.
 Ajudante de balcão.
 Ajudante de *snack*.
 Ascensorista.
 Bagageiro até três anos.
Caddies com 18 anos ou mais de idade.
 Caixeiro-ajudante.
 Chegador do 3.^o ano.
 Dactilógrafo do 2.^o ano.
 Costureira.
 Desenhador praticante do 1.^o ano.
 Copeiro.
 Empregado de balneários.
 Cafeteiro-ajudante.
 Empregado de limpeza.
 Empregado de refeitório.
 Engomador.
 Engraxador.
 Escriturário estagiário do 2.^o ano.
 Lavador.
 Manicura.
 Operador heliográfico do 1.^o ano.
 Peão.
 Pedicura.
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
 Porteiro de serviço.
 Praticante hotelaria com mais de 2 anos.
 Roupeiro.
 Trintanário até três anos.
 Vigilante.

Nível L:

Ajudante de todas as secções.
 Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos de idade, do 2.^o ano.
Caddies com menos de 18 anos de idade.
 Caixeiro-praticante.
 Chegador do 2.^o ano.
 Copeiro-ajudante.

- Dactilógrafo do 1.º ano.
- Escriturário estagiário do 1.º ano.
- Guarda de lavabos.
- Guarda de garagem.
- Guarda de vestiário.
- Mandarete com mais de 18 anos de idade.
- Moço de terra.
- Praticante de armazém.
- Praticante de hotelaria até dois anos.
- Praticante de metalúrgicos de todas as especialidades.

Nível M:

- Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos de idade, do 1.º ano.
- Chegador do 1.º ano.
- Praticante de banheiro-nadador salvador.

Nível N:

- Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos de idade.
- Aprendiz de profissões não hoteleiras (*).
- Mandarete com menos de 18 anos de idade.

ANEXO IV

Densidades mínimas

3. A) Trabalhadores de hotelaria e similares

1 — Recepção:

1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Recepcionista de 1.ª ...	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Recepcionista de 2.ª ...	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

2 — Nas recepções com mais de dez recepcionistas observar-se-á, para os que excederem este número a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

2 — Controle:

1 — Havendo secção de controle com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controle.

2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

(*) Engloba os aprendizes previstos no anexo II que sejam de profissões não hoteleiras.

3 — Portaria:

1 — Nas secções de portaria observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de portaria	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Porteiro de 1.ª	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Porteiro de 2.ª	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

2 — Nas portarias com mais de dez porteiros observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

4 — Andares:

1 — Nos estabelecimentos com doze ou mais empregados de quarto, um será obrigatoriamente classificado como governante.

2 — Para além disso, haverá mais um governante para cada grupo de quinze empregados de quarto.

3 — Nos estabelecimentos onde hajam cinco ou mais governantes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

5 — Mesas de «snacks»:

1 — Nos estabelecimentos com até dez profissionais de mesa ou *snack* observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Empregado de 1.ª	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4
Empregado de 2.ª	—	1	2	2	3	3	4	5	5	5

2 — Havendo mais de dez profissionais, para os que excederem este número observar-se-á a mesma proporção; porém, a categoria de chefe de mesa será substituída pela de subchefe de mesa.

6 — Bares:

1 — Nos bares com até dez *barmen*, observar-se-á o quadro de densidades seguinte:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Barman de 1.ª	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Barman de 2.ª	—	1	2	2	3	3	4	4	5	6

2 — Havendo mais de dez *barmen*, observar-se-á a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares, ou dois e uma *boîte*, existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

7 — Balcão:

1 — No balcão com até dez profissionais observar-se-á o quadro de densidades seguintes:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de balcão	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Empregado de balcão de 1.ª	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Empregado de balcão de 2.ª	-	1	2	2	3	3	4	4	5	6

2 — Havendo mais de dez profissionais observar-se-á a mesma proporção.

8 — Cozinha:

1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1.ª	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3.ª	-	1	2	2	3	3	3	4	5	5

2 — Havendo mais de dez cozinheiros aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será atribuída pela de subchefe de cozinha.

3 — Densidades especiais mínimas nas cozinhas:

a) Nas unidades e complexos hoteleiros e turísticos de cinco, quatro e três estrelas, de luxo e de 1.ª classe, existindo as partidas de molheiro, peixe e sopas e guarda-comidas, nelas haverá obrigatoriamente as seguintes densidades:

Partida:	Primeiro-cozinheiro	Segundo-cozinheiro	Terceiro-cozinheiro	Estagiário ou aprendiz
Molheiro (<i>saucier</i>)	1	-	1	1
Peixe e sopas (<i>entremetice</i>)	-	1	1	1
Guarda-comidas (<i>garde manges</i>)	1	-	2	1

b) Quando existirem mais partidas, estas terão obrigatoriamente a seguinte densidade mínima:

Cozinheiro de 1.ª ou 2.ª — 1;
Cozinheiro de 3.ª — 1;
Estagiário ou aprendiz — 1.

c) Por cada partida será sempre obrigatório um estagiário ou aprendiz.

4 — Na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de três preparadores por cada cozinheiro.

9 — Pastelaria:

1 — O quadro de pessoal da pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe pasteleiro	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1.ª	-	-	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2.ª	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Pasteleiro de 3.ª	-	1	1	2	3	3	3	4	5	5

2 — Havendo mais de dez pasteleiros observar-se-á a mesma proporção.

3 — Nas pequenas fábricas de pastelaria até três profissionais, havendo um chefe pasteleiro não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleiro.

4 — Nos hotéis e similares de hotéis não é permitida a categoria de terceiro-pasteleiro.

10 — Económico:

Os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissionais de categoria não inferior a despenheiro.

11 — Cafeteria e copa:

Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria. Nas copas onde haja mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

12 — Rouparia:

O trabalho nesta secção deverá ser chefiado por governante de roupa, quando o número de profissionais for igual ou superior a doze; quando menos, a chefia poderá ser exercida por um roupeiro.

13 — Telefones:

Nos estabelecimentos com cinco ou mais telefonistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones, o qual deverá saber uma língua estrangeira de entre as línguas francesa, inglesa ou alemã.

14 — Aprendizagem e estagiários:

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário por cada três profissionais.

2 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de café, pastelarias, salões de chá e esplanadas não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

B) Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	—	1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções mínimas estabelecidas no quadro do n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada quinze profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Quando existam mais de vinte e cinco profissionais de escritório, é obrigatória a existência de um director de serviços.

C) Metalúrgicos

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundos	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

2 — Havendo mais de dez profissionais metalúrgicos, seguir-se-ão as mesmas proporções.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — As proporções mínimas fixadas no n.º 1 podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Nos estabelecimentos onde haja onze ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será classificado obrigatoriamente como chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos onde haja vinte ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50 % do total de oficiais metalúrgicos.

D) Fogueiros

1 — Sempre que haja no quadro de um estabelecimento três ou mais profissionais fogueiros, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

2 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos fogueiros são acrescidas de 20 %.

E) Electricistas

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial	—	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Ajudante	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2

2 — Havendo mais de dez profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — Nos estabelecimentos com mais de três oficiais electricistas, pelo menos um terá de ser classificado como chefe de equipa.

5 — Nos estabelecimentos com mais de cinco oficiais electricistas, por cada cinco terá de haver um chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos com vinte ou mais trabalhadores electricistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número de aprendizes e ajudantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais electricistas

F) Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	—	1	1	2	2	3	3	3	4	5

b) Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);

- c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixa-encarregado ou caixa-chefe de secção;
- d) O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros.

2 — Armazéns:

- a) Quando existam até dez trabalhadores de armazém, um será classificado como fiel de armazém;
- b) Quando existam de dez a quinze trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém;
- c) Quando existam mais de quinze trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

G) Construção civil

O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

H) Madeiras

1 — O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

2 — Nas empresas onde exista somente um oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a

ANEXO V

Níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director de hotel.
Subdirector de hotel.
Director de alojamento.
Director de produção.
Director comercial.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Director artístico.
Director de golfe.
Assistente de direcção.
Director de restaurante e similares.
Analista de informática.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
Programador de informática.
Contabilista.
Tesoureiro.
Chefe de secção de escritórios.
Guarda-livros.
Chefe de pessoal.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de cozinha.
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.
Chefe/mestre pasteleiro.

Chefe de recepção.
Chefe de bar.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de mesa.
Chefe de portaria.
Chefe de secção de controle.
Supervisor de bares.
Assistente operacional.
Encarregado geral (C. C.).
Técnico industrial (T. D.).
Secretário de golfe.
Chefe de movimento (T.).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Governante geral de andares.
Subchefe de cozinha.
Subchefe de recepção.
Subchefe de mesa.
Desenhador projectista.
Encarregado de animação e desportos.
Medidor orçamentista coordenador.
Encarregado geral de garagens.
Encarregado fiscal (C. C.).
Encarregado de obras (C. C.).
Encarregado termal.
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Encarregado electricista.
Fogoeiro encarregado.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de pessoal de garagem.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de equipa metalúrgico.
Chefia (químicos).
Encarregado de telefones.
Caixeiro-encarregado ou caixa-chefe de secção.
Mestre (marítimo).
Chefe de manutenção de golfe.
Arrais.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de direcção.
Operador de computador.
Medidor orçamentista com mais de seis anos.
Desenhador com mais de seis anos.
Desenhador publicitário e de artes gráficas.
Programador mecanográfico.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Enfermeiro.
Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Capataz de campo.
Capataz de rega.

4.2 — Produção:

Cozinheiro de 1.^a
Recepcionista de 1.^a
Pasteleiro de 1.^a
Escanção.
Barman de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Porteiro de 1.^a

Controlador de *room-service*.
Chefe de *snack*.
Governanta de andares.
Governanta de roupa/lavandaria.
Chefe de balcão.
Chefe de cafeteria.
Chefe de *self-service*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário de 1.^a
Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras.
Operador mecanográfico.
Ajudante de guarda-livros.
Escriturário de 2.^a
Esteno-dactilógrafo de língua estrangeira.
Caixa.
Operador de máquina de contabilidade.
Operador de registo de dados.
Operador de *telex*.
Cobrador.

5.2 — Comércio:

Fiel de armazém.
Caixeiro de 1.^a

5.3 — Produção:

Cozinheiro de 2.^a
Controlador.
Empregado de *snack* de 1.^a
Pasteleiro de 2.^a
Barman de 2.^a
Despenseiro.
Empregado de balcão.
Cafeteiro.
Cavista.
Controlador-caixa.
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de *snack* de 2.^a
Porteiro de 2.^a
Recepcionista de 2.^a

5.4 — Outros:

Especialista (químicos).
Oficial impressor de litografia.
Monitor de animação e desportos.
Bate-chapa de 1.^a
Oficial caveleiro.
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Desenhador entre três e seis anos.
Oficial de electricista.
Empregado de secção de fisioterapia.
Entalhador.
Especializado (químicos).
Estofador de 1.^a
Estucador de 1.^a
Fogueiro de 1.^a
Ladrilhador de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a
Medidor orçamentista entre três e seis anos.
Motorista.

Motorista marítimo.
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a (C. C.).
Pintor de 1.^a (met.).
Polidor de mármore de 1.^a
Polidor de móveis de 1.^a
Radiotécnico.
Encarregado do parque de campismo.
Recepcionista de garagem.
Expedidor de garagem.
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de 1.^a
Banheiro nadador-salvador.
Empregado de compras (só metalúrgico).
Encarregado de jardins.
Fogueiro de 2.^a
Massagista, terapêutico de rec. e sauna.
Esteticista.
Massagista de estética.
Operador de som e luzes *disco-jockey*.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Amassador.
Apontador.
Auxiliar de enfermagem.
Empregado de consultório.
Empregado de inalações.
Forneiro.
Telefonista de 1.^a
Arquivista técnico.
Oficial barbeiro.
Bate-chapa de 2.^a
Caixa de balcão.
Caixeiro de 2.^a
Calista.
Canalizador de 2.^a
Abastecedor de carburantes.
Dactilógrafo do 2.^o ano.
Operador heliográfico do 1.^o ano.
Pedicura.
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).
Chefe de *caddies*.
Dactilógrafo do 1.^o ano.
Manicura.
Empregado de armazém.

6.2 — Produção:

Cozinheiro de 3.^a
Empregado de andar/quartos.
Cortador de 1.^a
Cortador de 2.^a
Empregado de refeitório.
Chefe de copa.
Assador/grelhador.
Trintanário com mais de três anos.
Costureira.
Encarregado de limpezas.
Encarregado de vigilantes.
Ajudante despenseiro-cavista.
Cafeteiro-ajudante.
Ajudante de balcão.
Ajudante de *snack*.

Empregado de balcão/mesa de *self-service*.
Marcador de jogos.
Roupeiro.
Lavador.
Engomador.
Empregado de gelados.
Porteiro de serviço.
Trintanário até três anos.
Vigilantes.
Porteiro (restaurantes, cafés e similares).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.
Guarda de garagem.
Caddies com mais de 18 anos de idade.
Buvete.
Duchista.
Manipulador (ajudante de padaria).
Ajudante de cabeleireiro.
Caixeiro-ajudante.
Empregado de balneário.
Engraxador.
Moço de terra.
Servente de cargas e descargas.
Indiferenciado de serviços técnicos.
Peão.

7.2 — Produção:

Bagageiro com mais de três anos.
Copeiro.
Empregado de limpeza.
Mandarete com mais de 18 anos de idade.
Ascensorista.
Bagageiro até três anos.
Copeiro-ajudante.
Guarda de lavabos.
Guarda de vestiário.
Ajudante de todas as secções.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário operador de computador.
Estagiário operador de máquinas de contabilidade.
Estagiário operador mecanográfico.
Escriturário estagiário do 2.º ano.

Escriturário estagiário do 1.º ano.
Estagiário operador de recolha de dados.

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro praticante.
Praticante de armazém.

A.3 — Praticantes de produção:

Estagiário impressor de litografia
Aspirante amassador.
Aspirante forneiro.
Praticante cabeleireiro.
Desenhador praticante do 2.º ano.
Desenhador praticante do 1.º ano.
Praticante de hotelaria.
Praticante de todas as especialidades (metalúrgico).
Praticante banheiro-nadador-salvador.

A.4 — Aprendizes de produção:

Chegador do 3.º ano.
Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com mais de 18 anos de idade do 2.º ano.
Chegador do 2.º ano.
Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com mais de 18 anos de idade do 1.º ano.
Chegador do 1.º ano.
Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos de idade.
Aprendiz (outras profissões).
Mandarete com menos de 18 anos de idade.
Caddies com menos de 18 anos de idade.

Lisboa, 19 de Março de 1981.

Pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Fetece — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;
António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindhat — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 8 de Julho de 1981, a fl. 135 do livro n.º 2, com o n.º 202/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.,
e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial**

A empresa CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., de um lado, e os trabalhadores-quadros ao seu serviço, representados pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicato de Quadros, do outro, acordaram na seguinte revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1980.

ANEXO I

Tabela salarial

Graus	Equiparação do organograma	Remunerações mínimas
IV	Director de serviços	50 000\$00
	Técnico adjunto de direcção	
III	Chefe de departamento	44 000\$00
	Chefe de sector fabril	
	Técnico de departamento	
II	Chefe de serviço	37 500\$00
	Técnico de serviço	
I	Chefe de secção	30 200\$00
	Técnico auxiliar (diplomado)	

Lisboa, 6 de Julho de 1981.

Pela Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.:

Cooper Hodge.
Amílcar Joaquim da Conceição Severo.

Pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicato de Quadros:

João Carlos Magalhães Amaral Netto.
Carlos Farias de Sousa.
José Constantino Fonseca da Silva.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Fensiq — Federação Nacional de Sindicato de Quadros outorgou o acordo de empresa Cel-Cat — Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Trabalhadores Sociais.

Depositado em 2 de Julho de 1981, a fl. 136 do livro n.º 2, com o n.º 203/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Beja («Bol. Trab. Emp.», n.º 28, de 29 de Julho de 1977, n.º 7, de 22 de Março de 1979, e n.º 18, de 15 de Maio de 1980) — Alteração salarial.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 71.ª

(Aplicação da tabela salarial)

A tabela salarial constante do anexo II aplica-se a partir de 1 de Maio de 1981.

Cláusula 74.ª

(Requerimento de extensão)

As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito para publicação desta revisão, a sua extensão por portaria, com efeitos a partir de 1 de Maio de 1981, a todas as empresas e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que reúnam condições para essa filiação.

Cláusula 75.ª

Com a presente revisão consideram-se revogadas todas as disposições de instrumento de regulamentação

colectiva anteriormente aplicadas ao sector, sobre matérias reguladas nesta revisão. No restante mantém-se o disposto nos textos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, n.º 7, de 22 de Março de 1979, e n.º 18, de 15 de Maio de 1980.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de escritório e gerente comercial	17 250\$00
II	Chefe de serviços	16 250\$00
III	Chefe de secção, chefe de vendas, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas e correspondente em línguas estrangeiras	15 000\$00

Grupos	Categorias	Vencimentos
IV	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, encarregado de armazém, caixa de escritório e esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	14 000\$00
V	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, caixeiro de praça, prospectador de vendas, fiel de armazém, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, conferente e demonstrador	12 900\$00
VI	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, assentador de revestimentos, distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar e servente	11 850\$00
VII	Telefonistas	10 350\$00
VIII	Contínuos	10 350\$00

Grupos	Categorias	Vencimentos
IX	Estagiários, caixeiro-ajudante e ajudante de assentador de revestimentos no 3.º ano	10 350\$00
	Estagiários, caixeiro-ajudante e ajudante de assentador de revestimentos no 2.º ano	9 650\$00
	Estagiários, caixeiro-ajudante e ajudante de assentador de revestimentos no 1.º ano	9 100\$00
X	Praticantes e paquetes no 4.º ano (a)	6 800\$00
	Praticantes e paquetes no 3.º ano	6 100\$00
	Praticantes e paquetes no 2.º ano	5 450\$00
	Praticantes e paquetes no 1.º ano	4 800\$00
XI	Serventes de limpeza/hora	52\$00

(a) Pacote — Profissional menor de 18 anos.

Beja, 22 de Junho de 1981.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 10 de Julho de 1981, a fl. 136 do livro n.º 2, com o n.º 205/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e a Fesete — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial

Cláusula 71.ª

(Aplicação da tabela salarial)

A tabela salarial constante do anexo II aplica-se a partir de 1 de Maio de 1981.

Cláusula 74.ª

(Requerimento de extensão)

As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito para publicação desta revisão, a sua extensão por portaria, com efeitos a partir de 1 de Maio de 1981, a todas as empresas e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que reúnam condições para essa filiação.

Cláusula 75.ª

Com a presente revisão consideram-se revogadas todas as disposições de instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicadas ao sector sobre matérias reguladas nesta revisão. No restante mantém-se o disposto nos textos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, n.º 7, de 22 de Março de 1979, e n.º 18, de 15 de Maio de 1980.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias	Vencimentos
I	Chefe de escritório e gerente comercial	17 250\$00
II	Chefe de serviços	16 250\$00
III	Chefe de secção, chefe de vendas, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas e correspondente em línguas estrangeiras	15 000\$00
IV	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, encarregado de armazém, caixa de escritório e esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	14 000\$00
V	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, caixeiro de praça, prospectador de vendas, fiel de armazém, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, conferente e demonstrador	12 900\$00

Grupos	Categorias	Vencimentos
VI	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, assentador de revestimentos, distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar e servente	11 850\$00
VII	Telefonista	10 350\$00
VIII	Contínuo	10 350\$00
IX 3	Estagiário, caixeiro-ajudante e ajudante de assentador de revestimentos no 3.º ano	10 350\$00
IX 2	Estagiário, caixeiro-ajudante e ajudante de assentador de revestimentos no 2.º ano	9 650\$00
IX 1	Estagiário, caixeiro-ajudante e ajudante de assentador de revestimentos no 1.º ano	9 100\$00
X 4	Praticante e paquete do 4.º ano (a)	6 800\$00
X 3	Praticante e paquete no 3.º ano ...	6 100\$00
X 2	Praticante e paquete no 2.º ano ...	5 450\$00
X 1	Praticante e paquete no 1.º ano ...	4 800\$00
XI	Servente de limpeza/hora	52\$00

(a) Paquete — Profissional menor de 18 anos.

Beja, 3 de Julho de 1981.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
António José Marclano.

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a Sítese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços é nosso filiado.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 13 de Julho de 1981. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível).

Depositado em 13 de Julho de 1981 a fl. 136 do livro n.º 2, com o n.º 207/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro — Deliberação da comissão paritária

Acta

Aos 24 de Junho de 1981, pelas 21 horas e 30 minutos, na sede do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro, reuniu a comissão paritária instituída pela cláusula 55.ª da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o identificado sindicato, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, nos termos da convocatória de 9 de Junho corrente efectuada pela associação sindical, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único. — Correção da alínea n) da cláusula 11.ª do CCT para o comércio do distrito de Aveiro.

Presentes todos os membros da comissão paritária emergente da convenção colectiva, Adelino da Conceição Pereira Leite, José de Almeida Valente, Nelson Neves de Almeida, Arlindo Macedo Bastos, Joaquim Ferreira Dias e Eduardo Teixeira Dias.

Aberta a sessão, entrou-se de imediato na apreciação e discussão da ordem de trabalhos.

Tendo-se verificado que, por erro de exteriorização da vontade real das partes contratantes, aliás ostensivamente revelado no texto, na alínea n) da cláusula 11.ª se remete para os n.ºs 6 e 7 da cláusula 8.ª, quando é certo que esta cláusula 8.ª só integra cinco números, há que proceder à respectiva rectificação, por forma que a redacção corresponda à vontade

real das partes outorgantes, a qual era a de se remeter para os n.ºs 3 e 4 da citada cláusula 8.ª

Atento o exposto, a comissão paritária, estando presentes, como se disse, todos os seus membros, deliberou por unanimidade:

Corrigir a redacção da alínea n) da cláusula 11.ª da convenção colectiva de trabalho, por forma que a sua redacção passe a corresponder à vontade real dos contratantes, eliminando o erro de escrita que contém, redacção que passaria a ser a seguinte:

n) Enviar mensalmente ao sindicato outorgante os produtos das quotizações sindicais, de acordo com os n.ºs 3 e 4 da cláusula 8.ª, desde que o trabalhador declare expressamente, por escrito, que o pretende.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a sessão, de que se lavrou a presente acta, que, lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os presentes.

A Comissão Paritária:

José de Almeida Valente.
Adelino da Conceição Pereira Leite.
Nelson Neves de Almeida.
Arlindo Macedo Bastos.
Eduardo Teixeira Dias.
Joaquim Ferreira Dias.

Depositado em 10 de Julho de 1981, a fl. 136 do livro n.º 2, como o n.º 206/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.