

Boletim do Trabalho e Emprego

23

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 257\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 23	P. 1683-1752	22 - JUNHO - 1992
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços	1685
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda	1685
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos), entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos), entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos), entre a mesma associação patronal e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas e ainda entre a mesma associação patronal e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro	1686
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	1687
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura)	1687
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1687
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Santarém e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém	1688
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e ainda entre as mesmas associações patronais e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1688

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros	1689
— CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outra	1748

- CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras
- CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outra



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES Sind. do Comércio, Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1992, foi publicada a alteração mencionada em título.

Considerando que as suas disposições abrangem apenas entidades patronais e trabalhadores filiados nas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não abrangidos pelas referidas disposições por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a conveniência em uniformizar as condições de trabalho nos sectores económico e profissional regulados na área fixada na convenção, bem como no concelho de Vale de Cambra, onde não existe associação patronal;

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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1992, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1992, são extensivas:

- a) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector eco-

nómico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante;

- b) No concelho de Vale de Cambra, às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais, por não existir associação patronal para este sector económico.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no respeitante à tabela salarial, a partir de 1 de Abril de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 8 de Junho de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1992, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades pa-

tronais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência no distrito da Guarda de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não abrangidos pelas suas

disposições por não se encontrarem filiados nas respectivas associações;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho nestes sectores na área e âmbito 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1992, e não tendo havido oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministério do Emprego e da Segurança Social, 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

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outra ao CCT entre a Associação Comercial da Guarda e outras e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1992, são extensivas, no distrito da Guarda, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previs-

tas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no respeitante à tabela salarial, a partir de 1 de Março de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 8 de Junho de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministério do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos), entre a mesma associação patronal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos), entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos), entre a mesma associação patronal e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas e ainda entre a mesma associação patronal e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro.

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 PE dos CCT mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1992, 13, de 8 de Abril de 1992, 15, de 22 de Abril de 1992, 19, de 22 de Maio de 1992, e 23, de 22 de Junho de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico (indústria de cerâmica — barro branco) que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiadas nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as referidas alterações extensivas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Guarda, Coimbra, Viana do Castelo, Vila Real e Vi-

seu, às relações de trabalho entre entidades patronais que exerçam a actividade de indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.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 PE das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1992, 20, de 29 de Maio de 1992, e 16, de 29 de Abril de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma legal, tornará as disposições cons-

tantes das referidas convenções colectivas de trabalho aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nas mesmas previstas e ainda às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos signatários nem nos representados pelas federações outorgantes e entidades patronais filiadas na associação patronal signatária que na área de aplicação das convenções colectivas prossigam a actividade económica por estas abrangida.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º os interessados nos presentes processos de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

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 neste Ministério a extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1992.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as referidas alterações extensivas no território do continente às relações de trabalho entre entidades patronais que, não estando inscritas na associa-

ção patronal outorgante, exerçam exclusivamente o comércio de veículos de duas rodas e respectivos acessórios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Santarém e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 da citada disposição legal, tornará a referida alteração extensiva na área de aplicação da convenção, bem como

no concelho de Mação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e ainda entre as mesmas associações patronais e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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 PE das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1992, 16, de 29 de Abril de 1992, e 19, de 22 de Maio de 1992.

A portaria, a emitir ao abrigo do referido preceito e diploma, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade económica de garagens, esta-

ções de serviço, parques de estacionamento, postos de assistência a pneumáticos e postos de abastecimento de combustíveis líquidos, quando integrados em tais actividades, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade económica de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de assistência a pneumáticos e postos de abastecimento de combustíveis líquidos, quando integrados em tais actividades, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Complexos e ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros;
Aldeamentos turísticos de luxo;
Apartamentos turísticos de luxo;
Restaurantes, cafés e similares de luxo;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);
Clubes de 1.^a classe;
Casinos;
Abastecedores de aeronaves.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 1.^a classe;
Restaurantes, cafés e similares de 1.^a classe e apartamentos turísticos de 1.^a classe;
Albergarias;
Estalagens de 5 estrelas;
Fábricas de refeições;
Parques de campismo de 4 estrelas.

Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Pensões de 4 estrelas;

Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 2.^a classe;
Apartamentos turísticos de 2.^a classe;
Parques de campismo de 3 e 2 estrelas;
Restaurantes, cafés e similares de 2.^a classe;
Clubes de 2.^a classe.

Grupo D:

Hotéis de 2 estrelas;
Pensões de 3 estrelas.

Grupo E:

Hotéis de 1 estrela;
Pensões e similares de 2 e 1 estrelas e sem interesse para o turismo (inclui casas de hóspedes, casas de dormidas, etc.);
Restaurantes, cafés e similares de 3.^a classe e sem interesse para o turismo (inclui casas de pasto e de vinhos, estabelecimentos de comidas e bebidas, etc.);
Parques de campismo de 1 estrela.

2 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos referidos no n.º 1 incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam «residenciais».

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1992 e vigorarão pelo período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorrido 20 ou 10 meses sobre a data da publicação do clausulado e anexos e da tabela salarial, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada da proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir-lhes todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o clausulado referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar, para os efeitos previstos nas cláusulas 155.^a e 156.^a, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) 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 e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) 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 que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

- m) Garantir aos trabalhadores 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;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir os regulamentos internos dos estabelecimentos onde exercem o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- g) Não conceder crédito sem que tenham sido especialmente autorizados;
- h) Manter impecáveis o azeite e higiene pessoais.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo os casos previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato poderão proceder 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.

Cláusula 9.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — As entidades patronais que outorgarem os acordos referidos no número anterior ficarão sujeitas à multa prevista na lei.

Cláusula 10.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumido infractor, quando especificamente mandatados.

Cláusula 11.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 12.^a

Tramitação do processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

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

Cláusula 13.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

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

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — Podem ainda ser tomadas as declarações dos trabalhadores e das testemunhas na sede da União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte, desde que:

- a) Esta se situe na mesma área urbana do local de trabalho do trabalhador;
- b) Sejam acompanhados, se assim o pretenderem, por mandatário ou representante do sindicato.

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

Cláusula 14.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 16.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 55.^a;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 17.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à 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 mesma entidade.

Cláusula 18.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado na cláusula 114.^a, n.º 3.

Cláusula 19.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 20.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 21.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 22.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão é de 15 anos completos; porém, no serviço de andares, nos bares e salas de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

2 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — As restantes condições específicas, nomeadamente as de admissão e de carreira profissional, são definidas no anexo III.

Cláusula 23.^a

Preferência na admissão

1 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

2 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço em regime de contrato a termo têm preferência nas admissões a título permanente que se verifiquem para a respectiva secção, desde que a estipulação inicial do prazo do respectivo contrato de trabalho tenha sido já prorrogada por duas vezes.

Cláusula 24.^a

Período de experiência

1 — A admissão é feita em regime experimental, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para as categorias dos níveis XIII e XII;
- c) 240 dias para as categorias do nível XIV.

4 — Nos contratos a termo por prazo não superior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite o período de experiência é de 15 dias. Nos restantes casos de contratados a termo o período de experiência é de 30 dias.

5 — A duração do período experimental pode ser reduzida por contrato individual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Título profissional

1 — O documento comprovativo da categoria profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

Cláusula 26.^a

Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar, além dos nomes, a função, a data de admissão e o período de experiência, o local de trabalho, a categoria profissional, o horário e a remuneração.

3 — Se durante o período experimental o contrato não for reduzido a escrito nos termos nos números anteriores por culpa de qualquer das partes, depois de, para esse efeito, ter sido notificada por escrito pela outra durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

SECÇÃO I

Cláusula 27.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades suplementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade patronal;
- h) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 28.^a

Forma dos contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, será feito por escrito, em duplicado, sendo entregue um exemplar ao trabalhador, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuições do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;

- d) Data do início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratação a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

SECÇÃO II

Contratos a termo certo

Cláusula 29.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a termo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 27.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 30.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 27.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 31.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 56.^a, n.º 2.

4 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 32.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 29.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Contrato a termo incerto

Cláusula 33.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 27.^a

Cláusula 34.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Cláusula 35.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 27.^a que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade patronal o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 31.^a

Cláusula 36.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 32.^a no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 37.^a

Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade patronal será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 38.^a

Obrigação resultante da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade patronal é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 39.^a

Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade patronal proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àsquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade patronal a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

CAPÍTULO IV

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 40.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

2 — As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

4 — A admissão de pessoal nas condições dos n.ºs 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — No entanto, em especial para os grupos profissionais referidos no anexo III, observar-se-ão as normas nele constantes.

Cláusula 43.^a

Densidades de categorias

1 — As densidades a observar serão as constantes no anexo IV.

2 — Os proprietários dos estabelecimentos só são considerados para o quadro de densidades desde que exerçam funções na respectiva secção com carácter de regularidade.

Cláusula 44.^a

Densidades de aprendizes e estagiários

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

2 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

3 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

Cláusula 45.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

1 — As empresas que, nos termos deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como

aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

2 — As entidades patronais poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio mencionada no n.º 1 na secção da empresa onde desempenham serviço efectivo.

Cláusula 46.^a

Trabalhadores estrangeiros

Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período diário e semanal de trabalho

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

- a) Para os profissionais de escritório e cobreadores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas e enfermeiros, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- c) Para os rodoviários, motoristas, electricistas, metalúrgicos, operários de construção civil, fogueiros, gráficos e químicos, nove horas diárias e quarenta e quatro semanais;
- d) Para os restantes profissionais:

Quarenta e quatro horas semanais, em cinco dias e meio;

Quarenta e quatro horas semanais, em cinco dias.

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 48.^a

Intervalos no horário de trabalho

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

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

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de

trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso.

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

Cláusula 49.^a

Regimes 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 rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e encontram-se previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos à aprovação da Inspecção-Geral do Trabalho.

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

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro período de trabalho complementar variável; o período complementar variável será de inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário de 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 50.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 e até às 22 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos empregados extras será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, de acordo com a cláusula 126.^a

Cláusula 51.^a

Proibição de alteração de horário

1 — No momento da admissão o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento, devidamente fundamentada, o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal, salvo quando a alteração seja a pedido do trabalhador.

Cláusula 52.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

2 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de nove horas diárias nem quarenta e quatro horas semanais.

Cláusula 53.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa, desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

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

Cláusula 55.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho extraordinário será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas extraordinárias.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho extraordinário caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas extraordinárias em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas no n.º 4 desta cláusula.

8 — Não é exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade patronal.

Cláusula 56.^a

Retribuição de horas extraordinárias

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e o valor da alimentação nos termos da cláusula 140.^a, n.º 9.

Cláusula 57.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 %; porém, quando o cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

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

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar habitualmente meio de transporte próprio.

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

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 84.^a

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que não sejam profissionais de hotelaria. Para esses trabalhadores, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio pelo trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedores de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 58.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos deverá haver um registo, através de qualquer meio documental, idóneo, das entradas e saídas dos trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos com 30 ou mais trabalhadores o registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 59.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com o modelo anexo, podendo abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora do início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20, quando res-

peitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nelês indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda de necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 60.^a

Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 61.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho-de-ferro (1.^a classe), avião ou 0,26 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportados em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentos justificados e comprovativos da despesa;
- c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 62.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que, no caso de ser de dia e meio, pode não ser seguido.

2 — Para os empregados de escritório e cobradores o descanso semanal é o sábado e o domingo.

3 — Para os rodoviários, electricistas, metalúrgicos, operários de construção civil e fogueiros de mar e terra, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

4 — Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com 100% sobre a retribuição normal.

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

Cláusula 64.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedores de aeronaves, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração deverá ser dispensada, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado no domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 65.^a

Funcionamento nos feriados

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrarão ou funcionarão naquele dia.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 66.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem 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 adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo se disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 67.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou do sindicato respectivo.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias e respectivo pagamento, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 68.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 69.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las entre 1 de Maio e 31 de Outubro ou no período previsto na segunda parte da cláusula 67.^a, n.º 1, alínea b), e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal ou dia feriado.

3 — A entidade patronal deverá elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa; na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 70.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinem o

adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, a empresa pagará ao trabalhador uma indemnização correspondente a 100% do salário normal por cada dia de trabalho prestado em tempo de férias, sem prejuízo do direito que o mesmo tem de gozar posteriormente esses dias.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 71.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 72.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 57.^a sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — No caso de o trabalhador ter direito à retribuição mista do variável, será integrado na retribuição das férias $\frac{1}{12}$ das comissões dos últimos 12 meses.

4 — Quando os trabalhadores sejam retribuídos com alimentação em espécie, durante as férias esta retribuição será substituída pelo seu equivalente pecuniário, nos termos e pelos valores constantes da cláusula 140.^a

Cláusula 73.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 141.^a ou do respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 85.^a não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 74.^a

Momento do pagamento

1 — A remuneração das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

2 — Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, quando este não encerre.

Cláusula 75.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 1 da cláusula 69.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 77.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico.

Cláusula 76.^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 a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a

retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 77.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

1 — 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 ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 78.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 79.^a

Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 80.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 148.^a e 149.^a;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional acelerada, até 10 dias em cada ano, podendo acumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante dois dias, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- i) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madastra, genros, noras e enteados;
- b) Dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 82.^a

Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 83.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) da cláusula 80.^a, sem prejuízo dos créditos previstos nas cláusulas 148.^a e 152.^a;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência, e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 80.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 84.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos: $\frac{RM}{30}$

b) Horas remanescentes: $\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$

sendo:

RM = remuneração mensal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno, quando a ele haja lugar);

N = número de horas de trabalho semanal;

h = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidos a dias completos.

Cláusula 85.^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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 86.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 87.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou nesta convenção colectiva, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 88.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 89.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 90.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputá-

vel à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 91.^a

Conceito

Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 92.^a

Critério da fixação de remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute de forma regular e continuada por período superior a oito dias de trabalho ou serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração dessa categoria.

Cláusula 93.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8% da remuneração pecuniária prevista para o nível VII do grupo C do anexo I, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 94.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 95.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 96.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 97.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 98.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 99.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas da tabela salarial constante do anexo I. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

Cláusula 100.^a

Prémio de conhecimento 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 ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de 8% sobre a remuneração mensal certa mínima 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, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XIV e XIII do anexo I.

SECÇÃO III

Alojamento

Cláusula 101.^a

Direito ao alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 102.^a

Garantia do direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO VIII

Serviços extras

Cláusula 103.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de ren-

dimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra, devendo, porém, fazer o recrutamento através do sindicato de entre os profissionais inscritos como desempregados.

Cláusula 104.^a

Retribuições mínimas dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de cozinha — 6100\$;

Chefes de mesa, de *barmen* e de pastelaria e cozinheiro de 1.^a — 5300\$;

Empregados de mesa e bar — 4800\$;

Quaisquer outros profissionais — 4400\$.

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais designados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20% sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

5 — 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.

6 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 105.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

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

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;

g) Abandono do trabalho;

h) Inadaptação do trabalhador.

Cláusula 106.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 107.^a

Caducidade

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

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 108.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 29.^a;

- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 109.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá por termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne absolutamente impossível a manutenção das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 110.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de 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 do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade

patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro é em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 111.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 112.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

Cláusula 113.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 12.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 12.^a e 2 da cláusula 13.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 12.^a

Cláusula 114.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador dei-

xou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 115.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 116.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 117.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 118.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 119.^a

Cláusula 119.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 120.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos 15 dias úteis seguidos sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 121.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 122.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio porque se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO X

Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 123.^a

Trabalho de mulheres

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensadas, quando o requeiram e justificarem, de prestar trabalho extraordinário;
- b) Ser dispensadas da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a respectiva retribuição;

c) Interromper o trabalho diário em dois períodos, com a duração máxima de uma hora cada, para amamentação aos filhos pelo prazo de um ano após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;

d) Ir às consultas durante o período de gravidez até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda de retribuição normal, devendo comprovar o facto;

e) Ser transferidas durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não as prejudiquem, quando os que habitualmente desempenham sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

f) 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 com tal horário.

2 — Após o gozo da licença de parto as trabalhadoras terão direito a uma licença sem vencimento pelo período máximo de nove meses, desde que o estado de saúde do recém-nascido exija o acompanhamento materno, devendo tal necessidade ser comprovada por declaração médica e sem prejuízo de controlo por parte da entidade patronal.

Cláusula 124.^a

Licença no período de maternidade

1 — É também direito das mulheres faltar durante 90 dias no período da maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses 90 dias, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

4 — Sobrevindo um aborto ou parto de nado-morto, a licença será no máximo de 30 dias.

5 — A trabalhadora 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.

Cláusula 125.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 69.^a, as férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcada de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 126.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo VII, «Regulamento do trabalhador-estudante».

SECÇÃO I

Previdência e abono de família

Cláusula 127.^a

Contribuições

1 — Em matéria de previdência e abono de família, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a respectiva caixa de previdência, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

Cláusula 128.^a

Controlo das contribuições

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da previdência, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

SECÇÃO II

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 129.^a

Higiene e segurança

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

Cláusula 130.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 131.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 132.^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 assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 133.^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 134.^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 135.^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 previsto 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 e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo 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.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 25 trabalhadores as entidades patronais providenciarão no sentido de que 4% dos trabalhadores ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão, para o efeito, obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, Cruz Vermelha ou dos hospitais ou corporações de bombeiros e conceder as facilidades aos trabalhadores necessárias para alcançar aquele objectivo.

Cláusula 136.^a

Infantários

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho e diminuir o absentismo por parte dos trabalhadores com responsabilidades familiares, as entidades 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.

2 — O disposto no número anterior poderá ser concretizado pelas empresas em associação com outras do sector e ou com outras entidades que já disponham de estruturas adequadas.

Cláusula 137.^a

Sala de convívio

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos é obrigatória a existência de uma sala de convívio ou recreio.

Cláusula 138.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30% da sua remuneração mensal certa mínima, até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até um limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 139.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes con-

tra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestações de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 140.^a

Direito à alimentação

1 — Tem direito à alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho, todo o pessoal que preste serviço nos hotéis, pensões, restaurantes, casas de pasto e noutros estabelecimentos que forneçam refeições cozinhadas.

2 — Nos estabelecimentos mistos que possuam serviço de restaurante têm direito à alimentação completa todos os profissionais que trabalhem nas secções de cozinha, mesa, balcões e copas ligadas ao serviço de refeições e também todos os profissionais de serviço de bandeja, durante todo o tempo que prestem serviço no restaurante, quando acidentalmente sejam para aí deslocados, devido à falta de empregados ou aglomeração imprevista de clientes.

3 — Nos estabelecimentos contemplados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula que à data da entrada em vigor deste CCT não vinham fornecendo a alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição pelo equivalente pecuniário.

4 — Nos estabelecimentos hoteleiros sem serviço de refeições principais o pessoal tem direito ao valor pecuniário da alimentação.

5 — As pequenas refeições servidas nos estabelecimentos de café, constituídas por quaisquer alimentos servidos em pão, sopa ou concentrados, caldo verde, pequenos bifes e omoletes diversas, com ou sem guarnição, não conferem aos empregados daqueles estabelecimentos o direito à alimentação em espécie.

6 — O pessoal dos estabelecimentos do serviço de bandeja cujo trabalho se inicie antes das 10 horas têm direito a pequeno-almoço e, nas entradas a seguir às refeições do almoço e do jantar, a um café.

7 — Nos estabelecimentos que estejam abertos até às 2 horas da manhã, os trabalhadores para além das 23 horas têm direito a uma ceia simples. Nos estabelecimentos que encerram depois das 2 horas da manhã que tenham cozinha a funcionar os trabalhadores têm direito a uma ceia completa. Se não tiverem cozinha a funcionar, têm direito a uma ceia simples. Em qualquer caso, sem prejuízo de tratamento mais favorável.

8 — Por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal, o direito à alimentação em espécie estabelecido nos n.ºs 1, 2, 6 e 7 pode ser substituído pelo seu equivalente pecuniário.

9 — Para todos os efeitos deste contrato, nomeadamente os referidos nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é computado nos seguintes valores:

- a) Para os estabelecimentos referidos nos n.ºs 1, 2 e 4 deste cláusula — 4200\$ mensais;
- b) Para os estabelecimentos referidos no n.º 3 desta cláusula — 9200\$ mensais;
- c) Para os estabelecimentos referidos no n.º 6 — 3400\$ mensais.

Cláusula 141.^a

Condições básicas da alimentação

As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço — café com leite, chá com leite, 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 ou refrigerante;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho, ou cerveja, ou refrigerante, ou leite, ou chá ou água mineral, uma peça de fruta ou doce, café e dois pães da qualidade que é servida aos clientes.

Cláusula 142.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 143.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pa-

gamento do equivalente pecuniário nos termos da cláusula 141.^a

Cláusula 144.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensável a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe da cozinha;
- b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do chefe da cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

3 — Salvo os casos em que as refeições a servir aos trabalhadores constem da lista destinada aos clientes, o chefe de cozinha ou o cozinheiro de pessoal devem elaborar e afixar, de dois em dois dias, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer aos trabalhadores.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

5 — A não observância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação constante da ementa dos clientes.

Cláusula 145.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições que, excepcionalmente e por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas pelos trabalhadores a quem vinha sendo fornecida a alimentação em espécie serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes (valor das refeições avulsas fornecidas):

- a) Pequeno-almoço — 115\$;
- b) Ceia simples — 280\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 450\$.

2 — Os valores fixados nesta cláusula, bem como os da cláusula 141.^a, não poderão ser deduzidos no vencimento do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 146.^a

Multas

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 147.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegações sindicais e comissões sindicais da empresa.

2 — A comissão sindical de empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 148.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho da suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os da remuneração, como tempo efectivo de serviço.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 149.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 147.^a e 148.^a e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 80.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhe sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista ao número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

- a) Empresas com 10 a 20 profissionais — cinco dias em cada ano civil a usufruir por um trabalhador;
- b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil a usufruir repartidamente por um máximo de dois trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes dois trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil a usufruir repartidamente por um máximo de três trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;
- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil a usufruir repartidamente por um máximo de quatro trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 150.^a

Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 151.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 152.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício, da suas funções sindicais, de um crédito de oito horas mensais.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $\frac{6+n-500}{500}$, representado n o número de trabalhadores.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de um dia.

Cláusula 153.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 154.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 155.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 156.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicado.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO IV

Comissão sindical da empresa

Cláusula 157.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão normalmente lugar fora das horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 152.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 158.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto o casaco branco, a

calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual das empresas o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

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

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

Cláusula 159.ª

Diuturnidades

Aos trabalhadores de grupos profissionais que, por força de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, tinham direito a vencer diuturnidades cessarão, a partir da entrada em vigor desta convenção, de vencer novas diuturnidades, sem prejuízo de manterem sempre o direito aos valores que a este título já tenham vencido, as quais acrescerão sempre à respectiva remuneração pecuniária de base.

Cláusula 160.ª

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 161.ª

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pelo SINDHAT e outros três elementos nomeados pelas associações patronais signatárias.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de três, que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Níveis de remuneração

Nível XIV:

Director de hotel.

Nível XIII:

Assistente de direcção.
Chefe de cozinha.
Director de alojamento.
Director artístico.
Director comercial.
Director de golfe.
Director de pessoal.
Director de produção.
Director de restaurante.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Subdirector de hotel.
Técnico de *catering*.
Analista de informática.

Nível XII:

Chefe-mestre pasteleiro.
Chefe de pessoal.
Chefe de recepção.
Director de pensão.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Assistente de operações (AA).
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.
Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos.

Chefe de manutenção de golfe.
Contabilista.
Desenhador projectista.
Encarregado geral (CC).
Programador de informática.
Secretário de golfe.
Técnico industrial.

Nível XI:

Chefe de *barmen/barmaiden*.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de controlo.
Chefe de mesa.
Chefe de portaria.
Chefe de *snack*.
Cozinheiro de 1.^a
Encarregado de refeitório.
Encarregado (restaurantes e similares).
Supervisor (AA).
Subchefe de recepção.
Assistente operacional.
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.
Chefe de movimento.
Chefe (químicos).
Chefe de secção de escritórios.
Desenhador com seis ou mais anos.
Desenhador de publicidade e artes gráficas.
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado da construção civil.
Encarregado electricista.
Encarregado fiscal (CC).
Encarregado fogueiro.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado geral de garagem.
Encarregado de obras (CC).
Medidor orçamentista-coordenador.
Guarda-livros.
Programador mecanográfico.
Tesoureiro.

Nível X:

Controlador.
Escanção.
Governante geral de andares.
Pasteleiro de 1.^a
Subchefe de mesa.
Caixa.
Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Capataz de campo.
Capataz de rega.
Chefe de *bowling*.
Chefe de equipa (CC).
Chefe de equipa de electricistas.
Chefe de equipa de metalúrgicos.
Chefe de sala (AA).
Controlador de operações (AA).
Correspondente em línguas estrangeiras.
Encarregado de pessoal de garagens.
Encarregado de telefones.
Encarregado termal.
Enfermeiro.
Especialista (químicos).
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.

Medidor-orçamentista com mais de seis anos.
Monitor de animação e desportos.
Mestre marítimo.
Operador de computador.
Operador mecanográfico.
Primeiro-escriturário.
Secretária de direcção.

Nível IX:

Barman/barmaid de 1.^a
Chefe de balcão.
Chefe de cafetaria.
Chefe de gelataria.
Chefe de limpeza (AA).
Chefe de *self-service*.
Controlador de *room-service*.
Cozinheiro de 2.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de *snack* de 1.^a
Encarregado-adjunto de armazém (AA).
Governante de andares.
Governante de roupa/lavandaria.
Pasteleiro de 2.^a
Porteiro de 1.^a
Recepcionista de 1.^a
Subchefe de bares de bordo (AA).
Subchefe de sala (AA).
Ajudante de guarda-livros.
Amassador.
Apontador.
Bate-chapa de 1.^a
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Cobrador.
Desenhador entre três e seis anos.
Empregado de consultório.
Empregado de inalações.
Empregado de secção de fisioterapia.
Encarregado de parque de campismo.
Entalhador.
Especializado (químicos).
Estagiário de operador de computador.
Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa.
Estucador de 1.^a
Estofador de 1.^a
Expedidor de transportes.
Fiel de armazém.
Fogueiro de 1.^a
Forneiro.
Marceneiro de 1.^a
Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a
Mecânico de 1.^a (madeiras).
Mecânico de automóveis de 1.^a
Medidor-orçamentista entre três e seis anos.
Motorista.
Motorista marítimo.
Oficial cabeleireiro.
Oficial cortador.
Oficial electricista.
Oficial impressor de litografia.
Oficial ladrilhador de 1.^a
Oficial polidor de mármore de 1.^a
Oficial polidor de móveis de 1.^a
Operador de máquinas de contabilidade.

Operador de registo de dados.
 Operador de telex.
 Operário polivalente.
 Primeiro-pedreiro.
 Primeiro-pintor.
 Radiotécnico.
 Recepcionista de garagem.
 Segundo-escriturário.
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Telefonista de 1.^a

Nível VIII:

Assador/grelhador.
Barman/barmaid de 2.^a
 Cafeteiro.
 Cavista.
 Chefe de copa.
 Controlador-caixa.
 Cortador (AA).
 Cozinheiro de 3.^a
 Despenseiro.
 Empregado de andares/quartos.
 Empregado de balcão.
 Empregado de bares de bordo (AA).
 Empregado de mesa de 2.^a
 Empregado de *snack* de 2.^a
 Pasteleiro de 3.^a (só restaurantes e similares).
 Porteiro de 2.^a
 Trintanário.
 Recepcionista de 2.^a
 Arquivista técnico.
 Aspirante amassador.
 Aspirante forneiro.
 Banheiro-nadador-salvador.
 Bate-chapas de 2.^a
 Caixa de balcão (comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Calista.
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de limpos de 2.^a
 Carpinteiro de toscos de 2.^a
 Chefe de *caddies*.
 Conferente (comércio).
 Desenhador até três anos.
Disk-jockey.
 Empregado de armazém.
 Empregado de *bowling*.
 Empregado de compras.
 Encarregado de jardim.
 Encarregado de vigilantes.
 Engomador-controlador.
 Entregador de ferramentas, materiais/produtos.
 Estagiário de impressor de litografia.
 Estagiário de máquinas de contabilidade.
 Estagiário de operador mecanográfico.
 Estagiário de operador de registo de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Florista.
 Fogueiro de 2.^a
 Ladrilhador de 2.^a
 Maquinista de força motriz.

Marcador de jogos.
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Massagista de estética.
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de frios ou ar condicionado de 2.^a
 Mecânico de 2.^a (madeiras).
 Medidor-orçamentista até três anos.
 Oficial barbeiro.
 Operador-chefe de zona.
 Operador de máquinas auxiliares.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Polidor de mármore de 2.^a
 Polidor de móveis de 2.^a
 Pré-oficial electricista.
 Preparador-embalador (AA).
 Recepcionista de golfe.
 Telefonista de 2.^a
 Semiespecializado (químicos).
 Serralheiro civil de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Terceiro-escriturário.
 Tratador-conservador de piscinas.

Nível VII:

Ajudante de despenseiro/cavista.
 Bagageiro.
 Banheiro de termas.
 Bilheteiro.
Buvette.
 Copeiro com mais de 20 anos e mais de dois anos.
 Costureira.
 Duchista.
 Empregado de balneários.
 Empregado de gelados.
 Empregado de mesa/balcão *self-service*.
 Empregado de refeitório.
 Encarregado de limpeza.
 Engomador.
 Estagiário de cozinha do 4.^o ano.
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda florestal.
 Guarda de parque de campismo.
 Jardineiro.
 Lavador.
 Oficial de rega.
 Operador de máquinas de golfe.
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
 Praticante de cortador (AA).
 Roupeiro.
 Porteiro de serviço.
 Tratador de cavalos.
 Vigia de bordo.
 Vigilante.
 Abastecedor de carburantes.
 Ajudante de motorista.
 Fogueiro de 3.^a
 Lavador-garagista.
 Lubrificador.
 Manipulador (ajudante de padaria).
 Meio-oficial de barbeiro.
 Tirocinante (TD) do 2.^o ano.
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

Nível VI:

Ascensorista com mais de 18 anos.
Copeiro com mais de 20 anos e menos de dois anos.
Empregado de limpeza.
Estagiário de cozinheiro do 3.º ano.
Estagiário de pasteleiro do 3.º ano.
Mandarete com 18 ou mais anos.
Ajudante de cabeleireiro.
Ajudante de electricista.
Caddie com 18 ou mais anos.
Caxeiro-ajudante.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Engraxador.
Estagiário de escriturário do 2.º ano.
Guarda de garagem.
Guarda de lavabos.
Guarda de vestiário.
Manicura.
Moço de terra.
Operador heliográfico do 2.º ano.
Peão.
Pedicura.
Praticante de cabeleireiro.
Praticante de construção civil do 3.º ano.

Nível V:

Empregado de armazém do 1.º ano (AA).
Empregado de limpeza do 1.º ano (AA).
Estagiário de *barman/barmaid* do 2.º ano.
Estagiário de cozinheiro do 2.º ano.
Estagiário de pasteleiro do 2.º ano.
Estagiário de recepcionista do 2.º ano.
Chegador do 3.º ano.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário escriturário do 1.º ano.
Operador heliográfico do 1.º ano.
Praticante da construção civil do 2.º ano.
Tirocinante (TD) do 1.º ano.

Nível IV:

Copeiro com mais de 18 anos e menos de 20 anos.
Estagiário de *barman/barmaid* do 1.º ano.
Estagiário de bares de bordo do 1.º ano (AA).
Estagiário de cafeteiro (um ano).
Estagiário de cavista (um ano).
Estagiário de controlador (um ano).
Estagiário de controlador-caixa (seis meses).
Estagiário de cozinheiro do 1.º ano.
Estagiário de despenseiro (um ano).
Estagiário de empregado de mesa (um ano).
Estagiário de empregado de *snack* (um ano).
Estagiário de pasteleiro do 1.º ano.
Estagiário de porteiro (um ano).
Estagiário de preparador-embalador (um ano — AA).
Estagiário de recepcionista do 1.º ano.
Praticante de armazém.
Praticante da construção civil do 1.º ano.
Praticante de caixeiro.
Praticante de metalúrgico.

Nível III:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.

Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de construção civil dos 2.º e 3.º anos.
Copeiro com menos de 18 anos de idade.
Chegador do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos de idade (um ano).
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos de idade (seis meses).
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos de idade (seis meses).
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos de idade (um ano).
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos de idade (um ano).
Aprendiz de empregado de roupa/lavandaria com 18 ou mais anos de idade (seis meses).
Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos de idade (seis meses).
Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos de idade (um ano).
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.
Aprendiz de preparador-embalador com mais de 18 anos de idade (um ano — AA).
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos de idade (um ano).
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.

Aprendiz da construção civil com um ano.
 Aprendiz de electricista.
 Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos de idade.
 Aprendiz de padaria.
 Chegador do 1.º ano.
 Caixeiro aprendiz com 18 ou mais anos de idade (um ano).

Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos de idade (um ano).
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.
 Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos de idade (um ano).
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.
 Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos de idade (um ano).

Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos de idade (um ano).
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos de idade (um ano).
 Aprendiz de empregado de roupa/lavandaria com menos de 18 anos de idade (seis meses).
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos de idade (um ano).
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos de idade (um ano).
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos de idade (um ano).
 Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos (um ano — AA).
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.
 Ascensorista até 18 anos de idade.
 Mandarete com menos de 18 anos de idade.
 Aprendiz de construção civil com menos de um ano.
 Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos de idade.
Caddie com menos de 18 anos de idade.
 Caixeiro aprendiz com menos de 18 anos de idade (um ano).

Tabola salarial

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E
XIV	131 500\$00	117 600\$00	99 700\$00	94 600\$00	81 400\$00
XIII	100 300\$00	95 000\$00	86 000\$00	82 500\$00	73 500\$00
XII	81 400\$00	79 100\$00	73 200\$00	72 500\$00	62 900\$00
XI	74 200\$00	71 600\$00	66 900\$00	65 500\$00	55 400\$00
X	71 500\$00	68 800\$00	63 900\$00	63 300\$00	55 400\$00
IX	68 300\$00	65 300\$00	60 600\$00	58 100\$00	50 900\$00
VIII	61 000\$00	59 900\$00	54 400\$00	51 700\$00	46 100\$00
VII	53 600\$00	52 000\$00	47 400\$00	47 000\$00	45 100\$00
VI	49 800\$00	48 700\$00	45 300\$00	45 000\$00	45 000\$00
V	47 000\$00	46 300\$00	43 300\$00	43 100\$00	42 500\$00
IV	45 400\$00	45 100\$00	42 200\$00	42 200\$00	36 200\$00
III	44 700\$00	44 200\$00	36 100\$00	34 200\$00	32 300\$00
II	44 200\$00	34 900\$00	31 400\$00	30 300\$00	28 900\$00
I	29 600\$00	28 200\$00	26 500\$00	25 900\$00	25 200\$00

Notas

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B aplicam-se as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Aos estabelecimentos de restauração e similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ao correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de classificação turística mais elevada, resultar a aplicação do grupo de remuneração superior.

3 — As categorias profissionais de pasteleiro constantes da tabela não abrangem os profissionais das pastelarias e confeitarias com fabrico próprio.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguados ao nível respectivo.

5 — a) O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

b) Os escriturários de 3.ª e 2.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

ANEXO II

Aprendizagem e estágio — Duração

I — Aprendizagem

A — Idade de admissão — menos de 18 anos:

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Pasteleiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Recepcionista	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
<i>Barman/barmaid</i>	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II

Categorias	Duração	Período	Níveis
Despenseiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Cavista	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Controlador	2 anos	1.º ano 2.º ano	I II
Porteiro	1 ano	—	I
Empregado de mesa	1 ano	—	I
Empregado de <i>snack-bar</i>	1 ano	—	I
Empregado de balcão	1 ano	—	I
Controlador-caixa	1 ano	—	I
Cafeteiro	1 ano	—	I
Empregado de andares/quartos	1 ano	—	I
Empregado de roupa/lavandaria	6 meses	—	I
<i>Self-service</i>	1 ano	—	I
Preparador-embalador (AA)	1 ano	—	I

B — Idade de admissão — com 18 anos ou mais:

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Pasteleiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Recepcionista	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
<i>Barman/barmaid</i>	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Despenseiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Cavista	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Controlador	2 anos	1.º ano 2.º ano	II III
Porteiro	1 ano	—	II
Empregado de mesa	1 ano	—	II
Empregado de <i>snack-bar</i>	1 ano	—	II
Empregado de balcão	1 ano	—	II
Controlador-caixa	seis meses	—	II

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cafeteiro	1 ano	—	II
Empregado de roupa/lavandaria	seis meses	—	II
<i>Self-service</i>	seis meses	—	II
Empregado de andares/quartos ...	seis meses	—	II
Preparador-embalador (AA)	1 ano	—	II

II — Estágio

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro	4 anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano	IV V VI VII
Pasteleiro	3 anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano	IV V VI
Recepcionista	2 anos	1.º ano 2.º ano	IV V
<i>Barman/barmaid</i>	2 anos	1.º ano 2.º ano	IV V
Despenseiro	1 ano	—	IV
Cavista	1 ano	—	IV
Controlador	1 ano	—	IV
Porteiro	1 ano	—	IV
Empregado de mesa	1 ano	—	IV
Empregado de <i>snack-bar</i>	1 ano	—	IV
Empregado de balcão	1 ano	—	IV
Controlador-caixa	seis meses	—	IV
Cafeteiro	1 ano	—	IV
Empregado de bar de bordo (AA)	1 ano	—	IV
Preparador-embalador (AA)	1 ano	—	IV

ANEXO III

Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Sem prejuízo das normas gerais deste contrato, serão observadas as seguintes, relativamente a condições de admissão, promoção e acesso:

A) Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares

Para os empregados de recepção e de controlo exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

a) Aprendizagem — conceito e duração

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal que prestem serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos de idade, mas nunca inferior aos constantes no anexo II-A à tabela salarial.

3 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade limitar-se-ão a cumprir os períodos de aprendizagem constantes do anexo II-B à tabela salarial.

4 — Os aprendizes não podem ser transferidos de uma secção para a outra, salvo se nisso acordarem.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 45 dias devidamente comprovada.

6 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

7 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento em que são contratados se encontram já habilitados com curso de formação profissional das escolas oficiais ou oficializadas, nem para as categorias não constantes do anexo II-I.

8 — O mandarete com mais de 18 anos de idade e 2 anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

b) Estágio

1 — Completada a aprendizagem, de acordo com o anexo III-A e o anexo II-I, o trabalhador terá de cumprir um período de estágio de acordo com o anexo II-II.

2 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

3 — Findo o estágio, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respectiva, desde de que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo responsável sob cuja orientação e ordens estagiou.

4 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pela entidade patronal ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

5 — Dentro do prazo referido no número anterior, a entidade patronal remeterá ao sindicato uma cópia da notificação entregue ao trabalhador.

6 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo, desde que obtenha aproveitamento, promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

7 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

8 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos seis meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso, decorridos tais períodos, não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitação mínima o 9.º ano do ensino unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3 — 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.

4 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

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

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

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

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

C) Trabalhadores electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois anos de aprendizagem;
- 2) Após ter completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, 12 meses de aprendizagem;

- b) Os ajudantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão também, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

D) Trabalhadores telefonistas

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

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

E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Os trabalhadores metalúrgicos com a especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de oficial de 2.ª

2 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

3 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

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

6 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

8 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas do ensino oficial ou particular.

9 — O período máximo de tirocínio dos praticantes é de dois anos.

10 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

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

F) Rodoviários

1 — As condições mínimas de admissão são as seguintes:

- a) Ter as habilitações e idade exigidas por lei, salvo os vendedores de carburantes, que têm de ter idade superior a 18 anos;
- b) Os guardas de garagem têm de ter idade superior a 21 anos.

2 — Os motoristas têm de:

- a) Possuir carta de condução profissional;
- b) Quando conduzam veículos pesados ou ligeiros de distribuição, ser acompanhados de ajudante de motorista.

3 — Livrete de trabalho — os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo;
- c) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional;
- d) Os encargos com a aquisição, bem como a requisição, de livretes serão suportados pela empresa.

G) Trabalhadores técnicos de desenho

Grupo A — Técnicos

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

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (Mecânica, Electricidade, Construção Civil ou Artes Visuais Aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (Mecanotecnica, Electrotecnia, Radiotecnica/Electrónica, Construção Civil, Equipamentos e Decoração ou Artes Gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil de serviço de formação profissional do Ministério do Emprego;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado e do último ano dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante (TD), pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um, findo os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo do preenchimento de vagas por concursos internos, as empresas podem admitir trabalhadores que ingressem em qualquer das categorias das profissões dos tirocinantes (TD) constantes deste contrato, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e da experiência profissional;
- b) A empresa deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequada.

Grupo B — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos

4 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
- b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

5 — Acessos por efeitos de concurso interno:

- a) Através de concurso interno de preenchimento de vagas, os trabalhadores têm acesso às profissões e categorias de técnicos de desenho;
- b) As exigências de funções para candidatura a concurso são as mencionadas nas definições de funções.

6 — Acessos automáticos ou pelo desempenho das funções:

- a) Sem prejuízo do estipulado no n.º 2, os trabalhadores têm direito às promoções automáticas seguintes;
- b) Os trabalhadores com as profissões e categorias constantes deste contrato serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

H) Trabalhadores de comércio e armazém

1 — Os trabalhadores de comércio admitidos com menos de 18 anos de idade têm dois anos de aprendizagem, após o que ascendem a praticantes. Aos aprendizes com menos de 18 anos de idade do 2.º ano aplica-se o nível II da tabela salarial. Os que forem admitidos com mais de 18 anos de idade têm apenas um ano de aprendizagem, após o que ascendem a praticantes.

2 — O período de tirocínio dos praticantes é de:

- a) Dois anos, se forem admitidos como aprendizes com menos de 18 anos de idade;
- b) Um ano, se forem admitidos como aprendizes com mais de 18 anos de idade.

3 — Após o período de prática, o praticante ascende automaticamente a caixeiro-ajudante.

4 — O caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 2.^a após dois anos de permanência na categoria.

5 — O caixeiro de 2.^a, após três anos de permanência no respectivo escalão, ascende automaticamente ao escalão superior. O disposto neste número não se aplica aos estabelecimentos de confeitaria, pastelaria, leitaria e casa de chá.

I) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros

1 — O ingresso na profissão de barbeiro e cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

2 — Nos estabelecimentos abrangidos por esta convenção só é admissível a existência de aprendizes nas profissões enunciadas atrás e que obedeçam às condições estabelecidas nas densidades.

3 — O ingresso na profissão depende da realização de um estágio, de duração não inferior a um nem superior a quatro anos.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos que satisfaçam os requisitos do regulamento da carteira profissional.

5 — 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 aprovação no exame respectivo.

J) Trabalhadores da construção civil e madeiras

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — Sem prejuízo do n.º 4, os aprendizes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.^a

3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para dois anos.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa(s) diferente(s) daquela em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos das escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Nas categorias profissionais em que não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

6 — Os praticantes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, passados os quais ascenderão ao escalão de oficial.

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

L) Trabalhadores enfermeiros

1 — Os profissionais de enfermagem admitidos em qualquer empresa devem ser titulares da carta de enfermeiro, passada nos termos do Decreto-Lei n.º 401/76, de 26 de Maio, ou do diploma respectivo, registado na Direcção-Geral de Saúde, e da carteira profissional, emitida pelo sindicato da área (Norte), ou documento comprovativo de que a requereu.

2 — A falta, respectivamente, de qualquer dos títulos referidos no número anterior implica a nulidade do contrato de trabalho e faz incorrer a entidade patronal nas sanções previstas na lei, designadamente no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 33 744, de 29 de Junho de 1944, e 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — No prazo de 15 dias após a admissão do trabalhador, a entidade patronal fica obrigada a comunicá-la ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e ao sindicato dos enfermeiros da respectiva área, com a indicação dos seguintes elementos: nome, morada, número da carta de enfermeiro e da carteira profissional e número de associado, se estiver filiado.

ANEXO IV

Densidades

A) Quadro de densidade especiais

Hotéis de 5 e 4 estrelas, albergarias e hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos

Nestes estabelecimentos é obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidades geral. Não é obrigatória a existência de director de restaurante nos hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos.

B) Quadro de densidades mínimas

1 — Recepção:

1.1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias profissionais	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	1	2	2	3	3
Recepcionista de 2. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

1.2 — Nas recepções com mais de 10 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 — Controlo:

2.1 — Havendo secção de controlo com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

2.2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

3 — Portaria:

3.1 — 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	1	2	2	3	3
Porteiro de 2. ^a ...	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

3.2 — Nas portarias com mais de 10 porteiros observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

4 — Andares:

4.1 — Nos estabelecimentos com 12 ou mais empregados de quartos, um será obrigatoriamente classificado como governante.

4.2 — Para além disso, haverá mais um governante para cada grupo de 15 empregados de quarto.

4.3 — Nos estabelecimentos onde haja 5 ou mais governantes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

5 — Mesas e snacks:

5.1 — Nos estabelecimentos com até 12 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	11	12
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe ou escanção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Empregado de 1. ^a	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3	3
Empregado de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

5.2 — Estas densidades não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

5.3 — Havendo mais de 12 profissionais para os que excederem este número, observar-se-ão as seguintes proporções:

Categorias	Número de trabalhadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subchefe ou escanção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Empregado de 1. ^a	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

Também não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

6 — Bares:

6.1 — Nos bares com até 10 *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	3	3
Barman de 2. ^a ...	1	2	3	3	4	4	4	5	5	6

6.2 — Havendo mais de 10 *barmen*, observar-se-á a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

6.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares ou dois e uma *boîte* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

7 — Balcão:

A secção de balcão será obrigatoriamente chefiada por um empregado de mesa de 1.^a ou por um chefe de balcão quando haja 10 ou mais profissionais.

8 — Cozinha:

8.1 — 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	11	12
Chefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

8.2 — Havendo mais de 12 cozinheiros, aplicar-se-ão aos que excederem aquele número as seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subchefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

8.3 — Densidades especiais mínimas nas cozinhas:

Na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de três preparadores por cada cozinheiro.

9 — Pastelaria (hotéis e similares):

9.1 — 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 de pasteleiro	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Pasteleiro de 1. ^a	-	-	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. ^a	-	1	1	2	3	3	4	4	5	5

9.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

10 — Economato:

Os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

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 rouparia, quando o número de profissionais for igual ou superior a 12; quando menos, a chefia poderá ser exercida por um roupeiro.

13 — Telefone:

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 e alemã.

C) Quadro de densidades nas profissões não hoteleiras

Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários

Categorias	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 proporções mínimas estabelecidas no quadro 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 desse ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada 15 profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Quando existam mais de 25 profissionais de escritório, é obrigatória a existência de um director de serviços.

Metalúrgicos

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Categorias	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 10 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 tal alteração resulte em promoção de profissionais.

5 — Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos onde haja 20 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.

Fogeiros

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 %.

Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalações	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-caixeiros	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundos-caixeiros	1	2	2	3	3	4	5	5	6	7

b) Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a).

c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.

d) O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros.

e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de segundos-caixeiros.

2 — Armazém:

- a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, um será classificado como fiel de armazém.
- b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém.
- c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

Construção civil

O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.^a

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

Definições de funções

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que 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 de 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 matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui 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 encontra devidamente habilitado.

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

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas 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»). — É o trabalhador que 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 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 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. — É o trabalhador que 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. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de 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, ausculta os seus desejos e preferências e atende as 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 matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Director de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa 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.

Director de pensão. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequentemente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisa a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

Chefe de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa 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. — É o trabalhador que 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 interessá-los. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, 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 o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.ª — É o trabalhador que se ocupa 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 possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.ª — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.ª executando as suas funções.

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que 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 (*stocks*) 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 do movimento administrativo.

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

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.ª — É o trabalhador que 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 sec-

ção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se 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-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos 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 de 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 — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.ª na execução das funções definidas para este.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Bagageiro. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

Vigilante. — É o trabalhador que 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 de serviço. — É o trabalhador que se ocupa 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.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e as saídas de clientes e pequenos serviços.

Ascensorista. — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao trans-

porte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa 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.

Mandarete. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de 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.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e da encarregada de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos 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 a sua 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 preferências 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 governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregada de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador 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 de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários 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 pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, 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 ultimação 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. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das suas funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa 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 ao cliente 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 pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de 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.

Empregado de mesa de 1.ª — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo 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 mesas, servindo directamente aos 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 proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas 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 o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª — É o trabalhador que 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 seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas, auxilia nos preparos do ofício, 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. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esse mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de bandeja.

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e *boîtes* sob a 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 afectos 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 «barman». — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.ª — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara café, 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 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 — É o trabalhador que colabora com o barman de 1.^a na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que 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 controlo 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 serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

9 — Snack-bar

Chefe de «snack-bar». — É o trabalhador que num snack-bar chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparação de mesas frias, gelados, cafetarias e 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.

Empregado de «snack» de 1.^a — É o trabalhador que 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 controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o empregado de snack de 1.^a na execução das suas funções.

10 — Self-service

Chefe de «self-service». — É o trabalhador que 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 balcão/mesa de «self-service». — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

11 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que 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 requisitos 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 de 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 informações 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. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa 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. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Assador/grelhador. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

12 — Pastelaria

Pasteleiro-chefe ou mestre. — É o trabalhador que 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 — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo 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 — É o trabalhador que 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.

Pasteleiro de 3.^a (só restaurantes e similares com fabrico). — É o trabalhador que trabalha com máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e de 2.^a nas suas funções, substituindo este (de 2.^a) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos restaurantes e similares com fabrico de pastelaria.

13 — Econmato

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado 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 do econmato.

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras tarefas à guarda da despesa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pela compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

14 — Cafeteria

Chefe de cafeteria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza os utensílios e demais equipamentos da secção.

15 — Copa

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

16 — Rouparia

Governante de rouparia/lavandaria. — É o trabalhador que 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 pro-

vidência eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureira. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

17 — Lavandaria

Engomador/controlador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria, controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e 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.

18 — Limpeza

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

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

19 — Room-service

Controlador de «room-service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-os qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *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, 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.

20 — Gelataria

Chefe de secção. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção ou serviço.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que 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.

21 — Refeitórios

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das louças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

22 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro termal. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como, por exemplo, de imersão subaquática e bolhador.

Buvete. — É o trabalhador que dá água termal em copo graduado.

Buchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

23 — Abastecedores de aeronaves (AA)

Técnico de «catering». — É o trabalhador que orienta, tecnicamente, toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias

de aviação; codifica e descodifica em inglês e francês as mensagens trocadas, vja telex, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem serviços a bordo dos aviões.

Assistente de operações. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

Supervisor. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

Controlador de operações. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone, quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

Chefe de sala. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Preparador/embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e a condicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Subchefe de bares de bordo. — É o trabalhador que auxilia e substitui nas ausências o chefe de bares de bordo na coordenação de todo o serviço relativo à feitura, manuseamento, registo e entrega dos bares de bordo.

Empregado de bares de bordo. — É o trabalhador que leva a cabo a feitura, manuseamento, registo e entrega dos bares de bordo, exercendo também funções de condução de viaturas.

Estagiário de bares de bordo do 1.º ano. — É o trabalhador que estagia com vista à execução das tarefas de empregado de bares de bordo.

Subchefe de sala. — É o trabalhador que auxilia e substitui nas suas ausências o chefe de sala na coordenação de todo o serviço relativo à preparação e embalagem das bandejas de refeições a todo o equipamento correlativo e executa tarefas de entrega das refeições a bordo das aeronaves incluindo a condução de viaturas.

Encarregado/adjunto de armazém. — É o trabalhador que auxilia e substitui nas ausências o encarregado de armazém na coordenação de todo o serviço de armazém.

Cortador. — É o trabalhador que leva a cabo tarefas de corte e pesagem dos alimentos e, em caso de necessidade, executa tarefas auxiliares de cozinheiro.

Praticante de cortador. — É o trabalhador que pratica tarefas de cortador.

Empregado de armazém do 1.º ano. — É o trabalhador que executa tarefas de armazém numa fase do estágio, durante um ano.

Empregado de limpeza do 1.º ano. — É o trabalhador que leva a cabo tarefas de limpeza interna e nos aviões em fase de aprendizagem durante um ano.

Chefe de limpeza. — É o trabalhador que chefia o sector de limpezas coordenando-o, quer no aspecto interno quer na limpeza das aeronaves.

24 — Golfe

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector das 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. Ocupa-se das relações públicas.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que 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.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe, para o que deverá ter qualificação académica adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega (golfe). — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador-chefe de zona. — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Recepcionista de golfe. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

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

Oficial de rega (golfe). — É o trabalhador que executa 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. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddies» (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras do golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

25 — Praias e piscinas

Banheiro-nadador-salvador. — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia, bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que 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 o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

Vigia de bordo. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

Bilheteiro. — É o trabalhador 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.

Empregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda 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.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à co-

brança do aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

26 — Animação e desportos

Chefe de «bowling». — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento, organiza calendários desportivos, promovendo a realização de torneios de competição.

Empregado de «bowling». — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova, garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

Director artístico. — É o trabalhador que 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 repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

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

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavaliças, limpa, escova e alimenta cavalos, preparando-os para o picadeiro.

Disk-jockey. — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

27 — Parque de campismo

Encarregado de parques de campismo. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços de 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 controlo 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 lhe estão confiados.

Guarda de parque de campismo. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do

parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

28 — Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e nas lojas de flores onde existam.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Guarda florestal. — É o trabalhador responsável pela guarda de floresta, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências para a sua manutenção.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

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

Estagiário-hotelaria. — É o trabalhador que se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Aprendiz-hotelaria. — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional da sua especialidade.

29 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonistas (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstriptos e referentes à respectiva secção.

30 — Administrativos

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou 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 serviços. — É o trabalhador que 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. — É o trabalhador que 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 da 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 controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços 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 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.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. — É o trabalhador que 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 coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa 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 com anexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo 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 de técnico de contas.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-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. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhe 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, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode por vezes, numa máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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

Escriturário (de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª). — É o trabalhador que 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 os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta 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 e desistentes, 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, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a 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. — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros, e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens, transmite-as pelos telimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior, providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes efectua diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (do 1.º e do 2.º ano). — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

31 — Informática

Analista de informática. — É o trabalhador que 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 a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem 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 que 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 testes 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 efectuar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento a ser designado, com conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Programador de informática. — É o trabalhador que 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 testes 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. — É o trabalhador que 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 computadores. — É o trabalhador que 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 suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados das unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos enroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos 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 o 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. — É o trabalhador que estabelece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; 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. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, 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 a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos já sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

32 — Serviços técnicos e manutenção

A) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equi-

pamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, 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 o 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 realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

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

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Construção civil (CC)

Encarregado geral (construção civil). — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

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

Encarregado de obras. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro de limpos (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente trabalha em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

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

Pintor (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Polidor de mármore (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que, predominantemente executa trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

C) Madeiras

Entalhador. — É o trabalhador que predominantemente esculpe motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

Estofador (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

Marceneiro (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação dos móveis.

Mecânico de madeiras (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

D) Metalúrgicos

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgica. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

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

Mecânico de automóveis (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que 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 (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Serralheiro civil (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que 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 (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que, pelo processo de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que 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 com ferramentarias entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as especialidades). — É o trabalhador que sob a orientação de trabalhadores especializados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

E) Fogueiros

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª). — É o trabalhador que 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 (de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª). — É o trabalhador também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

F) Rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

Expedidor. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Motorista. — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

G) Garagens

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

Encarregado de pessoal de garagens. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que atende clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador incumbido de proceder à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de

veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador garagemista. — É o trabalhador que 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 reparações de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Abastecedor de carburante. — É o trabalhador maior de 18 anos que faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — É o trabalhador maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

H) Electricistas

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Electricista-chefe de equipa. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

Electricista oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Electricista pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Electricista-ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Electricista aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Radiotécnico. — É o trabalhador electricista que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

I) Químicos

Chefe de químicos. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas

superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista. — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

33 — Serviços complementares e de apoio

A) Técnicos de desenho

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metal-mecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas, e adaptando-a aos condicionamentos 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 no desenvolvimento do projecto de várias actividades.

Medidor orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dando 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 à sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições ou orçamentos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários, e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utilizem.

Desenhador de publicidade e artes gráficas. — É o trabalhador que, 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.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocinio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decal-

que como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

B) Comércio (balcão)

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (de 1.ª e de 2.ª). — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

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

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 2.ª na sua ausência.

Caixeiro-praticante. — É o trabalhador que cumprido o período de prática se prepara para ascender a caixeiro-ajudante.

Aprendiz de caixeiro. — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

C) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenagem e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que 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, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

D) Barbeiros e cabeleireiros

Cabeleireiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postigos.

Cabeleireiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial cabeleireiro. — É o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Praticante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mis-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Manicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Massagista de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultrassons, infravermelhos, 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 os tratamentos adequados, tomando a 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, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Pedicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro). — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, ad-

quire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional da especialidade.

E) Gráficos

Oficial impressor de litografia. — É o trabalhador que 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.

Estagiário de impressor de litografia. — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

F) Panificadores

Amassador. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante. — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante. — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

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

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

G) Marítimos

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

Mestre. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

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

H) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que 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 de 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 traba-

lhadores são 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.

ANEXO VI

[illegible]

Pela firma
Assinatura do gerente

..... de ... de 19

...	selo	...
-----	------	-----

(a) Ou data de nascimento, se tiver menos de 18 anos de idade.

(b) Com ou sem (ou hora de início). Nas isenções de horário e nas autorizações indicar em «observações» a data (actualizada) do despacho, do número do ofício e do ano.

(c) Quando haja lugar a horário de mútuo acordo, deve ser expresso nas «observações» e rubricado pelo próprio e pelo delegado sindical.

ANEXO VII

Regulamento do trabalhador-estudante

Artigo 1.º

Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 2.º

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante

será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis e trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Artigo 3.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidades de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — No caso em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com possibilidade de participação nas aulas que se propo- nha frequentar.

Artigo 4.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

Artigo 5.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia,

para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 6.º

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o queiram com a antecedência de um mês.

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilita-

dos por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Artigo 10.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da entidade patronal, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

ANEXO VIII

Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância.

2 — Nas pensões até cinco profissionais é admitida polivalência entre:

Portaria, recepção e escritório;
Cozinha e copa;
Andares e limpeza.

3 — Nos restaurantes, casas de pasto, cafés e similares de 3.ª classe e sem interesse para o turismo, até cinco profissionais, é admitida polivalência entre:

Cozinha e copa;
Balcão e mesas.

4 — Nos restantes estabelecimentos a polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

Cúmulo de funções;
Deslocação accidental.

5 — O exercício em cúmulo é caracterizado pela polivalência de trabalho na sua secção, exercendo, simultaneamente, tarefas inerentes à sua função específica e a outras com ela relacionadas ou equivalentes.

6 — Considerando-se deslocação accidental aquela em que o período de ausência do trabalhador da sua secção não é superior a um dia desde que motivada por afluxo anormal de clientes ou serviços extraordinários, como banquetes, *cocktails*, substituição de um colega ausente, etc.

7 — Nos estabelecimentos referidos no n.º 4 a polivalência será aquela que resultar da definição de funções.

8 — Será dispensado da situação prevista no n.º 6 o trabalhador que justificadamente o solicite.

ANEXO IX

Denominação das empresas e serviços a que se reporta a cláusula 1.ª

Albergarias, hotéis, pensões, pousadas, estalagens, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, complexos turísticos, clubes, campos de golfe, residenciais, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, parques de campismo e turismo, restaurantes, em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bares* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinho e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança, (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e

fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; refeitórios e cantinas; pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias; refeitórios e cantinas de clubes ou de quaisquer colectividades culturais e recreativas, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

Porto, 4 de Março de 1992.

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Pensões do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Pinho Dias.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

José Pinho Dias.

Entrado em 8 de Junho de 1992.

Depositado em 11 de Junho de 1992, a fl. 141 do livro n.º 6, com o n.º 265/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este contrato obriga:

- Por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro branco (sectores de cerâmica doméstica, cerâmica artística e decorativa, cerâmica de construção, cerâmicas especiais e refractários);
- Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das empresas referidas na alínea a) e representados pelo Sindicato signatário.

Cláusula 59.ª

Grandes deslocações

1 a 8 — (Mantêm-se.)

9 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes de viação no valor de 3000 contos.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Encarregado	95 400\$00
Técnico de electrónica	86 650\$00

Técnico electricista ou técnico preparador de trabalho	79 550\$00
Oficial com mais de 2 anos ou preparador de trabalho	73 500\$00
Oficial com menos de 2 anos	64 850\$00
Pré-oficial do 2.º ano	58 250\$00
Pré-oficial do 1.º ano	49 750\$00
Ajudante do 2.º ano	41 050\$00
Ajudante do 1.º ano	37 900\$00
Aprendiz do 2.º ano	34 450\$00
Aprendiz do 1.º ano	33 400\$00

A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.

Entrado em 5 de Junho de 1992.

Depositado em 8 de Junho de 1992, a fl. 141 do livro n.º 6, com o n.º 263/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias em Portugal Continental e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e demais outorgantes sindicais.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e complementar

1 — (*Igual.*)

2 —

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) Devido às condições específicas de trabalho dos trabalhadores dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, haverá um descanso mínimo de vinte e quatro horas imediatamente antes do início de qualquer viagem, acrescido dos dias de descanso semanal e feriados que coincidiram com a última viagem, salvo acordo diverso entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso automático obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 2030\$ de três em três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Igual.*)

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores no exercício de funções de tesoureiro, caixa, empregado de serviço externo e cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2940\$.

2 — Os trabalhadores que procedem à cobrança de despachos e ou mercadorias transportadas receberão, por cada dia em que efectuarem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de 190\$.

3 — (*Igual.*)

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos pelo CCT.

2 — O subsídio é de 260\$ por cada período normal de trabalho.

3 e 4 — (*Iguais.*)

Cláusula 45.^a

Refeições, alojamento e deslocações no continente

1 e 2 — (*Iguais.*)

3 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

a) Pequeno-almoço ou ceia — 260\$;

b) Almoço ou jantar — 1040\$.

4 — A empresa reembolsará os trabalhadores que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço no período compreendido entre as 0 e as 7 horas, com o valor de 1020\$.

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo I — 96 360\$:

Director de serviços.
Chefe de escritório.

Grupo II — 88 600\$:

Analista de sistemas.
Chefe de departamento.
Chefe de divisão ou de serviços.
Contabilista.
Tesoureiro.
Programador.

Grupo III — 81 400\$:

Chefe de secção.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.
Guarda-livros.
Programador mecanográfico.

Grupo IV — 77 850\$:

Chefe de tráfego.
Escriturário principal.
Oficial principal.
Seretário de direcção.
Correspondente em línguas estrangeiras.

Grupo V — 77 800\$:

Caixa.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de equipa metalúrgico.
Escriturário de 1.^a
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Operador mecanográfico.
Operador de tráfego.

Grupo VI — 76 900\$:

Electricista (mais de três anos).
Encarregado de garagens.
Fiel de armazém.
Oficial de 1.^a
Motorista de pesados.

Grupo VII — 71 325\$:

Cobrador.
Dactilógrafo.
Empregado de serviços externos.
Escriturário de 2.^a
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Motorista de tractores, empilhadores e guas.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de telex.
Despachante.
Perfurador-verificador ou gravador de dados.

Grupo VIII — 66 895\$:

Apontador (mais de um ano).
Coordenador.
Electricista (menos de três anos).
Encarregado de cargas e descargas.
Expedidor.
Motorista de ligeiros.
Oficial de 2.^a

Grupo IX — 64 460\$:

Dactilógrafo (1.^o ano).
Entregador de ferramentas de 1.^a
Pré-oficial electricista (2.^o ano).
Telefonista.

Grupo X — 61 360\$:

Ajudante de motorista.
Apontador (menos de um ano).
Chefe de grupo.
Conferente de mercadorias.
Contínuo (mais de 21 anos).
Pré-oficial electricista (1.^o ano).
Entregador de ferramentas (menos de um ano).
Guarda.
Lubrificador.
Manobrador de máquinas.
Porteiro.
Vulcanizador.

Grupo XI — 58 700\$:

Abastecedor de carburantes.
Estagiário (3.^o ano).
Lavador.
Montador de pneus.
Operário não especializado.

Grupo XII — 54 710\$:

Ajudante de electricista (2.^o período).
Ajudante de lavador.
Ajudante de lubrificador.
Contínuo (menos de 21 anos).
Estagiário (2.^o ano).
Praticante de metalúrgico (2.^o ano).
Servente de limpeza.

Grupo XIII — 45 850\$:

Ajudante de electricista (1.^o período).
Estagiário (1.^o ano).
Praticante de metalúrgico (1.^o ano).

Grupo XIV — 40 870\$:

Praticante de despachante.

Grupo XV — 37 440\$:

Paquete (17 anos).

Grupo XVI — 35 600\$:

Aprendiz de metalúrgico (4.^o ano).
Paquete (16 anos).

Grupo XVII — 35 600\$:

Aprendiz de electricista (2.^o período).
Paquete (15 anos).

Grupo XVIII — 33 750\$:

Aprendiz de electricista (1.^o período).
Aprendiz de metalúrgico (3.^o ano).
Aprendiz de metalúrgico (2.^o ano).
Aprendiz de metalúrgico (1.^o ano).

Grupo XIX — 33 750\$:

Aprendiz de metalúrgico (2.^o ano — admissão aos 14/15 anos).
Aprendiz de metalúrgico (1.^o ano — admissão aos 16 anos).

Grupo XX — 33 750\$:

Aprendiz de metalúrgico (1.^o ano — admissão aos 14/15 anos).

Nota. — Os motoristas deslocados em serviço internacional auferirão uma ajuda de custo de 16 650\$ mensal, excepto se em veículos deslocados em Espanha que estejam licenciados para o transporte nacional.

Lisboa, 11 de Maio de 1992.

Pela ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

António Maria Teixeira de Matos Carneiro.

Entrado em 8 de Junho de 1992.

Depositado em 11 de Junho de 1992, a fl. 141 do livro n.º 6, com o n.º 266/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros — Alteração salarial e outra

Acordo salarial

1 — Com produção de efeitos a 1 de Janeiro de 1992:

Tabela salarial

Níveis	Retribuições
XVI	262 600\$00
XV	227 100\$00
XIV	179 800\$00
XIII	148 600\$00
XII	144 400\$00
XI	129 700\$00
X	120 700\$00
IX	110 500\$00
VIII	106 200\$00
VII	101 700\$00
VI	96 700\$00
V	91 100\$00
IV	82 200\$00
III	77 000\$00
II	73 300\$00
I	62 000\$00

Subsídio de almoço — 960\$.

2 — Com produção de efeitos a 18 de Março de 1992:

Cláusula 48.^a

1 —

2 — Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal:

Por diária completa — 8000\$;

Por refeição isolada — 1230\$;

Por dormida e pequeno almoço — 5540\$.

Lisboa, 17 de Março de 1992.

Pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ANCOSE — Associação Nacional de Corretores de Seguros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (STSSRA):

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Junho de 1992.

Depositado em 11 de Junho de 1992, a fl. 141 do livro n.º 6, com o n.º 264/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.