

Boletim do Trabalho e Emprego

35

1.^A SÉRIE

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

Preço 504\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 35	P. 1625-1684	22-SETEMBRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A. — Autorização de laboração contínua 1627
- INDOLSAN — Indústria de Óleos de Santarém, S. A. — Autorização de laboração contínua 1627

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os trabalhadores administrativos 1628

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro 1630
- PE das alterações do AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros 1630
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e diversas associações sindicais 1631
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros 1631
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ABIMOTA — Assoc. Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros 1631
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria 1632
- Aviso para PE das alterações do AE entre a Cerâmica de Conímbriga — Lameiro, Gonçalves e Companhia, L.^{da}, e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares 1632

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras 1633
- CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras 1633
- AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 1635
- AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas — Alteração salarial e outras 1683
- AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras 1684



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa CCL — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 366, quilómetro 18, Aveiras de Cima, 2050 Azambuja, requereu autorização para laborar continuamente no sector da exploração da direcção de operações do parque sito em Aveiras de Cima.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do acordo colectivo de trabalho das empresas petrolíferas privadas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e subsequentes alterações.

A requerente, que tem como actividade a armazenagem e distribuição de combustíveis líquidos e gasosos, a toda a zona centro do País, representando cerca de 60% do consumo nacional, fundamenta o pedido em razões de gestão logística, designadamente na necessidade de garantir o controlo de toda a movimentação de produtos no parque (oleoduto, armazenagem e ordens de abastecimento), durante as vinte e quatro horas do dia.

Assim e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores;
- 2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (ACT das empresas petrolíferas privadas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 366, quilómetro 18, Aveiras de Cima, Azambuja,

a laborar continuamente no sector da exploração da direcção de operações do parque sito em Aveiras de Cima.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 21 de Julho de 1997. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

INDOLSAN — Indústria de Óleos de Santarém, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa INDOLSAN — Indústria de Óleos de Santarém, S. A., com sede em São Pedro, 2000 Santarém, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade fabril sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido na necessidade de aumentar a sua capacidade produtiva por forma a poder cumprir os contratos assumidos e nas dificuldades de recrutamento, na região, de mão-de-obra com as qualificações técnicas requeridas.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores;
- 2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1997, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;

- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa INDOLSAN — Indústria de Óleos de Santarém, S. A., com sede em São Pedro,

Santarém, a laborar continuamente na sua unidade fabril sita no lugar da sede.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 5 de Agosto de 1997. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos de sectores de actividade em que não é possível a contratação colectiva são reguladas pela portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, cuja tabela salarial e subsídio de refeição foram entretanto objecto de actualização através da portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1996.

Dado que se mantém a falta de enquadramento associativo patronal que tem justificado o recurso à regulamentação administrativa das condições de trabalho, o Secretário de Estado do Trabalho determinou, por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1997, a realização dos estudos preparatórios para a actualização da citada portaria.

A actualização da tabela de remunerações mínimas e do subsídio de refeição tem em consideração, nomeadamente, o acréscimo do salário mínimo nacional, os salários efectivos para as profissões abrangidas e os aumentos acordados em convenções colectivas publicadas nos primeiros cinco meses de 1997.

Por outro lado, a publicação, em finais de 1995, do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas determinou a actualização de parte do conteúdo funcional do contabilista.

Nestes termos:

Manda o Governo, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Administração Interna, do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, da Economia, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, para a Qualificação e o Emprego, da Solidariedade e Segurança Social, da Cultura e Adjunto, o seguinte:

Os n.ºs 1 e 3 do artigo 13.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 20.º, o grupo I do anexo I (definição de funções da profissão de contabilista) e o anexo IV da portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, objecto

de actualização parcial através da portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1996, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 13.º

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de refeição no valor de 260\$ por cada dia completo de trabalho prestado.

2 —

3 — Os trabalhadores não têm direito ao subsídio de refeição quando a entidade patronal fornecer integralmente as refeições ou participar no respectivo preço com, pelo menos, 260\$ diários.

Artigo 20.º

Entrada em vigor e eficácia

1 —

2 — As remunerações mínimas do anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

3 — As diferenças salariais podem ser pagas em até sete prestações mensais de valor igual, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da portaria.

4 —»

Presidência do Conselho de Ministros e Ministérios da Administração Interna, do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, da Economia, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, para a Qualificação e o Emprego, da Solidariedade e Segurança Social e da Cultura, 11 de Setembro de 1997. — O Ministro da Administração Interna, *Alberto Bernardes Costa*. — O Ministro do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território, *João Cardona Gomes Cravinho*. — O Ministro da Economia, *Augusto Carlos Serra Ventura Mateus*. — O Ministro da

Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Fernando Manuel Van-Zeller Gomes da Silva*. — Pela Ministra para a Qualificação e o Emprego, *António de Lemos Monteiro Fernandes*, Secretário de Estado do Trabalho. — O Ministro da Solidariedade e Segurança Social, *Eduardo Luís Barreto Ferro Rodrigues*. — O Ministro da Cultura, *Manuel Maria Ferreira Carrilho*. — Pelo Ministro Adjunto, *Júlio Francisco Miranda Calha*, Secretário de Estado do Desporto.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

GRUPO I

Empregados de escritório

A definição de funções de contabilista, a p. 139 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, passa a ter a seguinte redacção:

«Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.»

ANEXO IV

Remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços Secretário-geral	130 600\$00
II	Analista de informática Contabilista/técnico de contas Inspector administrativo	127 800\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
III	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro	116 100\$00
IV	Chefe de secção Guarda-livros Técnico de apoio jurídico Técnico de computador Técnico de estatística Técnico de recursos humanos	98 400\$00
V	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Escrutário principal Planeador de informática de 1. ^a Secretário Subchefe de secção Tradutor	90 700\$00
VI	Arquivista de informática Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Primeiro-escriturário	81 300\$00
VII	Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Estagiário (planeador de informática) ... Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Segundo-escriturário	74 600\$00
VIII	Cobrador de 2. ^a Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2. ^a Estagiário (operador de computador) ... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. ^a Operador de tratamento de texto de 1. ^a ... Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário	69 000\$00
IX	Contínuo de 1. ^a Estagiário (escriturário) Estagiário (controlador de informática) ... Estagiário (recepcionista) Estagiário (operador de registo de dados) Guarda de 1. ^a Operador de tratamento de texto de 2. ^a ... Porteiro de 1. ^a Telefonista de 2. ^a	59 800\$00
X	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a	56 900\$00
XI	Trabalhador de limpeza	56 700\$00
XII	Paquete de 14 a 17 anos	42 600\$00

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 20 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 5 de Agosto de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE das alterações do AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros.

As alterações do acordo de empresa celebrado entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A. e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, abrangem apenas as relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores representados pelas associações sindicais que os outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover a uniformização das condições de trabalho dentro da mesma empresa, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do acordo de empresa celebrado entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A. e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, são tornadas extensivas aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais nelas previstas que,

encontrando-se ao serviço da empresa mencionada, não estejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

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

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 9 de Setembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e diversas associações sindicais.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma federação de associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e ainda entre a mesma federação de associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, todos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de ferreiros, fabrico e montagens de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante dos CCT cujo âmbito agora se pretende estender.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ABIMOTA — Assoc. Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal 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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motocicletas e Acessórios e outra e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas em qualquer associação patronal que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profes-

sionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria.

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 eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 da citada disposição legal, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Na área da sua aplicação e nos concelhos de Alvaiázere, Ansião e Figueiró dos Vinhos, às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela união das associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela união das associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

A PE a emitir não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação

Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1994, e 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como grandes superfícies comerciais, nos termos do Decreto-Lei n.º 258/92, de 20 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 83/95, de 26 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente.

Aviso para PE das alterações do AE entre a Cerâmica de Conímbriga — Lameiro, Gonçalves e Companhia, L.da, e o SINTICAVS — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do acordo de empresa mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1992, e das respectivas alterações, insertas na citada publicação, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no concelho de Condeixa-a-Nova:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais que exerçam a actividade económica prosseguida pela entidade patronal outorgante da convenção — fabrico de loiça de Coimbra — e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre a entidade patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras.

Revisão salarial

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e a restante matéria com incidência pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta e duas horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a

2 — O período de trabalho passará para quarenta horas semanais a partir do dia 1 de Dezembro de 1997, ao abrigo da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

ANEXO

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Primeiro-oficial	94 000\$00
Segundo-oficial	82 000\$00
Ajudante	70 000\$00
Caixa	69 400\$00
Embaladeira	68 300\$00
Servente de talho	63 100\$00
Servente de fressureira	64 000\$00
Praticante com 17 anos	56 000\$00
Praticante com menos de 17 anos	53 000\$00

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de

chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído o subsídio mensal de 5000\$.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão também concedidos aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie ou numerário, no valor mínimo de 5000\$ semanais, que serão obrigatoriamente concedidos nos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de 3000\$ para falhas.

Notas

1 —

2 — Manter-se-ão em vigor as disposições contratuais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigente nesta data e que não foram objecto da presente revisão.

Porto, 28 de Julho de 1997.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

(Assinatura ilegível.)

Entrada em 2 de Setembro de 1997.

Depositada em 11 de Setembro de 1997, a fl. 92 do livro n.º 8, com o n.º 331/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associa-

ção Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 —

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1997.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de quarenta horas, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferência e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

4 —

a) A um subsídio de 355\$ por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1540\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6060\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 —

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3270\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito ao subsídio mensal de 5540\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito ao subsídio mensal de 5040\$.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 —

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito aos subsídios de 1720\$, 2820\$ e 4880\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito à diuturnidade no valor de 1720\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito ao subsídio de alimentação no valor de 620\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
I-A	Director técnico	135 200\$00
I	Técnico superior de laboratório Chefe de serviços administrativos Contabilista Técnico de contas	124 200\$00
II	Chefe de secção Guarda-livros Secretário de direcção Técnico paramédico (com curso) Operador de computador	108 300\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas Primeiro-escriturário	97 100\$00
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Ajudante técnico (fisioterapia) Ajudante técnico anátomo-patológicas ... Ajudante técnico de análises clínicas Dactilógrafo com mais de seis anos Estagiário de técnico paramédico Massagista Motorista de ligeiros Segundo-escriturário Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos	82 900\$00

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
V	Assistente de consultório até três anos ... Dactilógrafo de três a seis anos Praticante técnico Terceiro-escriturário Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos	72 700\$00
VI	Auxiliar de laboratório Contínuo Dactilógrafo até três anos Empregado de serviços externos Estagiário do 1.º e do 2.º ano	68 000\$00
VII	Trabalhador de limpeza	64 100\$00

Lisboa, 1 de Março de 1997.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — 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;
STECAL — 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 do Comércio, Escritório, e Serviços/SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrada em 28 de Agosto de 1997.

Depositada em 10 de Setembro de 1997, a fl. 91 do livro n.º 8, com o n.º 328/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

CAPÍTULO I

Área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço na sede e nos estabelecimentos hoteleiros representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja a sua localização no território nacional.

Cláusula 2.ª

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para efeitos do presente acordo, os estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo I

Pousadas

Castelo, Óbidos.
São Filipe, Setúbal.
Palmela, Palmela.
Rainha Santa Isabel, Estremoz.
Lóios, Évora.
Infante, Sagres.
D. Dinis, Vila Nova de Cerveira.
Santa Marinha, Guimarães.
Santa Maria, Marvão.
Mestre Afonso Domingues, Batalha.
Oliveira, Guimarães.
Ria, Murtosa.
Santa Catarina, Miranda do Douro.
Santo António, Serém.
Santa Bárbara, Oliveira do Hospital.
São Pedro, Castelo de Bode.
São Lourenço, Manteigas.
Senhora das Neves, Almeida.
São Brás, São Brás de Alportel *.
São Bartolomeu, Bragança.
São Gens, Serpa.
São Gonçalo, Marão.
São Jerónimo, Caramulo.
São Tiago, Santiago do Cacém (a partir de 1 de Julho de 1997).
Castelo do Alvito, Alvito.
Santa Clara, barragem de Santa Clara.
Barão Forrester, Alijó.
Santa Cristina, Condeixa-a-Nova.
Santa Luzia, Elvas.
São Teotónio, Valença do Minho.
São Bento, Caniçada.
D. Maria I, Queluz.
Monte de Santa Luzia, Viana do Castelo.
São Francisco, Beja (desde 1 de Julho de 1997).
São Miguel, Sousel (desde 1 de Julho de 1997).

Restaurantes

Casa do Leão, Lisboa.

Alojamento particular

Quinta da Ortiga, Santo André (a partir de 1 de Julho de 1997).

Grupo II

Pousadas

São Francisco, Beja (até 30 de Junho de 1997).
Monsanto, Monsanto.
São Tiago, Santiago do Cacém (até 30 de Junho de 1997).
Vale do Gaio, Alcácer do Sal.
São Miguel, Sousel (até 30 de Junho de 1997).
Flor da Rosa, Crato.

Restaurantes

Caia, Caia.
Marvão, Marvão.
Casa do Beliche, Sagres.

Alojamento particular

Quinta da Ortiga, Santo André (até 30 de Junho de 1997).

* Mantém a retribuição do grupo II, até ao mês seguinte à reabertura, após as obras de remodelação que decorrem.

Cláusula 3.^a

Vigência

Este acordo entra em vigor na data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, que produzirão efeitos 12 meses após a data da aplicação das que vierem substituir.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

I — Estabelecimentos hoteleiros

A) Trabalhadores de hotelaria:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto no serviço de andares, onde 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 por exame médico quando exigido por lei.

3 — Têm preferência na admissão:

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

4 — Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e controlo exige-se como habilitações mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

B) Trabalhadores administrativos:

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

2 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o 11.º ano da escolaridade ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, já tenham exercido a profissão.

C) Trabalhadores telefonistas:

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

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o 6.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

D) Trabalhadores de comércio — a idade mínima de admissão destes trabalhadores será de 18 anos, salvo se as suas funções consistirem na comercialização de produtos, caso em que a mesma será de 16 anos.

II — Sede

A) Trabalhadores de escritório:

1 — A idade mínima para a admissão dos trabalhadores de escritório é de 18 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

3 — As habilitações mínimas exigidas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

B) Técnicos auxiliares — neste grupo estão enquadrados os profissionais de formação escolar completa mínima ao nível de curso geral, com formação técnica especializada, e ou experiência profissional na área da sua actividade não inferior a 10 anos e ou prática comprovada de exercício de funções de chefia ou de coordenação, controle e orientação de serviço predominantemente especializado.

C) Técnicos — neste grupo estão enquadrados os profissionais de formação escolar completa ao nível de curso médio, bacharelato dos cursos que conferem esse grau e cursos superiores completos sem licenciatura.

D) Técnicos superiores — neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior (licenciatura) diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

A todos os trabalhadores referidos em II, «Sede», será sempre exigida prova das qualificações indicadas.

Cláusula 5.^a

Aprendizagem — Conceito e duração

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo sempre acompanhado por profissional habilitado que preste serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores de hotelaria sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 18 anos, logo que completem a referida idade ficam sujeitos à duração da aprendizagem prevista para os trabalhadores com 18 ou mais anos, sendo irrelevante o período de aprendizagem anteriormente realizado, não podendo, contudo, o tempo de aprendizagem, no seu cômputo global, exceder o definido para maiores de 18 anos.

3 — Os períodos de duração da aprendizagem são os referidos no anexo II.

4 — Os aprendizes específicos de secção só poderão ser transferidos de secção mediante acordo das partes.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins dos vários estabelecimentos, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

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

7 — Concluído o período de aprendizagem, o trabalhador ingressará no período de estágio ou de tirocínio, no caso de categorias em que se encontra previsto o estágio ou tirocínio, ou no grau inicial da categoria profissional respectiva, nos restantes casos.

Cláusula 6.^a

Mandarete

1 — A classificação de mandarete só é atribuível, a partir da entrada em vigor deste acordo, a trabalhadores com menos de 18 anos aquando da admissão.

2 — O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo com essa idade terá preferência no acesso ao estágio na secção a que está adstrito, ou será reclassificado como trintanário, sem prejuízo de continuar a exercer as funções que vinha desempenhando.

3 — A concretização do referido no n.º 2 será implementada no prazo máximo de 90 dias.

Cláusula 7.^a

Estágio — Conceito e duração

1 — O estágio e o tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento de aprendizagem quer para iniciação em profissões em que não haja aprendizagem. Só se considera estágio ou tirocínio o trabalho regular efectivamente acompanhado por profissional habilitado que preste serviços na secção respectiva.

2 — Tais períodos são os referidos no anexo II.

3 — Findo o período de estágio ou tirocínio, o praticante ou estagiário ingressará automaticamente no primeiro grau da categoria profissional respectiva. Relativamente aos trabalhadores de hotelaria, o ingresso automático não ocorrerá se estiver condicionado à realização de exame profissional pelo regulamento de carteira profissional.

4 — O trabalhador que não tenha sido promovido, nos termos dos números anteriores, poderá requerer exame, a realizar em escola profissional, sendo promovido ao grau inicial da categoria respectiva no primeiro dia do mês seguinte àquele em que obtenha aproveitamento.

5 — O trabalhador que não tenha obtido a promoção não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao grau inicial da categoria para que estagia, continuando a ser acompanhado pelo responsável do estágio.

6 — 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 apro-

veitamento e promoção, caso entretanto não haja obtido parecer favorável do responsável pelo estágio.

7 — O tempo de estágio em determinada profissão, independentemente do estabelecimento em que haja sido realizado, e desde que superior a 45 dias, será contado para efeito do cômputo do respectivo período.

8 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador suspende a contagem do tempo de estágio.

9 — Os estagiários ou praticantes que concluíam com aproveitamento curso de formação ou aperfeiçoamento da respectiva especialidade em escola profissional findarão no primeiro dia do mês imediato o seu estágio, com promoção imediata ao grau da categoria respectiva.

10 — Nenhum trabalhador munido com categoria profissional que haja sido legalmente emitida, ou habilitado com o curso profissional da correspondente categoria, poderá ser ou manter-se classificado como aprendiz, estagiário ou praticante, salvo se dolosamente não houver revelado essa circunstância até à data da admissão ou da celebração do contrato de trabalho, caso em que o contrato será considerado nulo.

Cláusula 8.^a

Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de carteira profissional ou cartão de aprendiz não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido de um destes títulos.

Cláusula 9.^a

Contratos individuais de trabalho

1 — Se possível até à data de admissão, ou então durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4 — A falta de elaboração, por escrito, do contrato de trabalho é sempre imputável à entidade patronal, a quem incumbirá o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

5 — Os directores de estabelecimento que vierem a ser contratados poderão aceitar ficar em regime de disponibilidade, o qual confere à empresa a possibilidade de os mudar de estabelecimento ao fim de dois anos de permanência em cada estabelecimento, sem prejuízo do excesso ao ordenado base referido no n.º 5 da cláusula 70.^a

6 — Tal regime de disponibilidade só será válido desde que expressamente conste do contrato individual de trabalho.

Cláusula 10.^a

Período de experiência nos contratos sem termo

1 — Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Nos estabelecimentos hoteleiros o período de experiência é o seguinte:

30 dias de trabalho efectivamente prestado para as categorias profissionais dos níveis de remuneração I a VII com exclusão do encarregado de limpeza;

60 dias para o encarregado de limpeza e para as categorias profissionais dos níveis de remuneração VIII, IX e X, com exclusão da governanta de andares, de lavandaria e governanta geral de andares;

90 dias para a governanta geral de andares, governanta de andares e de lavandaria e para as categorias dos níveis de remuneração XI, XII e XIII com exclusão do director de restaurante.

150 dias para o director de restaurante e para as categorias dos níveis de remuneração XIV.

4 — Na sede, o período de experiência é de 30 dias de trabalho efectivamente prestado para as categorias profissionais dos níveis de remuneração 1 a 3, 60 dias para as categorias dos níveis 4 a 7, 90 dias para as categorias dos níveis 8 a 12 e de 150 dias para as categorias dos níveis 13 a 15.

Cláusula 11.^a

Trabalhadores estrangeiros

1 — Sempre que se pretenda admitir um trabalhador estrangeiro, nos termos da lei, deverão comunicar-se ao sindicato os motivos justificativos dessa necessidade, com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data prevista para o início do contrato.

2 — Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional que no mesmo estabelecimento exerçam as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 12.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 125.^a, 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 de 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 complementares 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 empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura de 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 13.^a

Forma

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, 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 retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos 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 de 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.

Cláusula 14.^a

Período experimental nos contratos a termo

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 15.^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 prazo 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 12.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não poderá exceder dois anos.

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

Cláusula 16.^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) e d) do n.º 1 da cláusula 12.^a

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do 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 a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 17.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora 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 o direito a uma compensação correspondente a dois

dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro:

$$A = \text{Remuneração mínima horária garantida} = \frac{\text{Remuneração mínima mensal garantida} \times 12 (\text{meses})}{52 (\text{semanas}) \times n [\text{período normal de trabalho semanal} (*)]}$$

Compensação devida = $A \times$ número de horas diárias de trabalho \times 2 dias \times número de meses completos de trabalho.

(*) Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

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 3 meses.

Cláusula 18.^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 15.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 19.^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 12.^a

Cláusula 20.^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 21.^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 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) da cláusula 12.^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 empregadora 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 17.^a

Cláusula 22.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de 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 18.^a no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 23.^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 empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente; 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 empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 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 estabe-

lecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, 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 24.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora 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 25.^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 empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

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

CAPÍTULO IV

Quadros, recrutamento, promoções automáticas e densidades

Cláusula 26.^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 a remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 27.^a

Recrutamento

1 — As vagas que ocorrerem na sede e nos estabelecimentos hoteleiros serão preenchidas, preferencialmente, mediante concurso interno destinado aos trabalhadores da empresa que obedeçam ao perfil adequado ao lugar a preencher.

2 — Os concursos serão tornados públicos, obrigatoriamente, através da afixação nos painéis dos esta-

belecimentos hoteleiros e da sede, devendo os candidatos, no prazo de oito dias, enviar a sua proposta de candidatura para a sede.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices da melhor classificação obtida em curso de escola profissional, competência, maior antiguidade e mais idade; o critério da melhor classificação obtida em curso de escola profissional poderá ser preterido no caso de a empresa optar pela realização de provas tendentes à aferição da competência, caso em que prevalecerá o resultado dessas provas, que deverá ser comunicado a todos os candidatos.

Cláusula 28.^a

Promoções automáticas

Para os grupos profissionais a seguir indicados observar-se-á o seguinte quanto ao acesso automático:

I — Estabelecimentos hoteleiros

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

b) Trabalhadores do comércio:

- 1) Após dois anos de permanência na categoria o caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.^a;
- 2) Os caixeiros de 3.^a e de 2.^a, após três anos de permanência no respectivo escalão, ascendem automaticamente ao escalão superior.

c) Trabalhadores dos serviços técnicos de manutenção e conservação:

Os ajudantes de manutenção e conservação ascendem automaticamente à categoria superior após dois anos de função nesta categoria;
Os serventes de manutenção e conservação ascenderão a operários polivalentes de 2.^a logo que completem três anos de permanência;
Os operários polivalentes de 2.^a que completem três anos de permanência neste escalão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

d) Trabalhadores de copa:

Os ajudantes de copeiro ascendem automaticamente à categoria de copeiro I logo que perfaçam 20 anos de idade ou completem dois anos de função nessa categoria de ajudantes;
Os copeiros I têm de possuir mais de 20 anos de idade e após dois anos de função na categoria, ascendem automaticamente à categoria de copeiro II.

e) Trabalhadores de lavandaria/rouparia:

Os empregados de lavandaria/rouparia I ascendem automaticamente ao escalão superior após dois anos de função nesta categoria;
Os costureiros I ascendem automaticamente ao escalão superior após dois anos de função nesta categoria.

f) Trabalhadores da limpeza — os empregados da limpeza I ascendem automaticamente ao escalão superior após dois anos de função nesta categoria.

g) Trabalhadores de portaria — os trintanários I ascendem automaticamente ao escalão superior após três anos de função nesta categoria.

II — Sede

a) Trabalhadores de escritório:

- 1) Os escriturários de 3.^a e 2.^a ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de serviço naquelas categorias;
- 2) Os paquetes, quando atingirem 18 anos, ingressam imediatamente na categoria profissional de contínuos ou na carreira administrativa.

b) Informáticos — os operadores informáticos de 2.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos naquela categoria.

c) Técnicos auxiliares — os técnicos auxiliares de 2.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos naquela categoria.

d) Técnicos — os técnicos de 2.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos naquela categoria.

e) Técnicos superiores — os técnicos superiores de 2.^a ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem três anos naquela categoria.

Cláusula 29.^a

Densidades das categorias hoteleiras

As densidades a observar nas várias categorias profissionais hoteleiras serão as seguintes:

- a) Quadro de densidades especiais — nos hotéis com mais de 60 quartos as secções são obrigatoriamente separadas 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 na mesma secção;
- b) Densidades mínimas de profissões hoteleiras — sem prejuízo do disposto na alínea anterior, serão observadas as seguintes densidades mínimas:

1 — Recepção:

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

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção						1	1	1	1	1
Recepcionista de 1. ^a	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Recepcionista de 2. ^a		1	2	3	3	4	4	4	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 ou 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 mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de portaria										
Porteiro de 1. ^a	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Porteiro de 2. ^a		1	2	3	3	3	4	4	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 — nos estabelecimentos com 10 ou mais empregados de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante.

5 — Mesas:

5.1 — Nos estabelecimentos com 10 ou menos profissionais de mesa observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de mesa ...										1
Empregado de 1. ^a	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4
Empregado de 2. ^a		1	2	3	4	4	5	5	5	5

5.2 — Havendo mais de 10 profissionais, para os que excederem este número observar-se-á a mesma proporção; porém, a categoria de chefe de mesa será substituída pela de subchefe de mesa.

6 — Bares:

6.1 — Nos bares dos estabelecimentos com 10 ou menos *barmen/barmaiden* observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar										
<i>Barman</i> de 1. ^a ...	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
<i>Barman</i> de 2. ^a ...		1	2	3	3	3	4	4	5	6

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

7 — Balcão:

7.1 — Na secção de balcão observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de balcão ...						1	1	1	1	1
Empregado de balcão de 1. ^a	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Empregado de balcão de 2. ^a		1	2	3	3	3	4	4	5	6

7.2 — Havendo mais de 10 trabalhadores, observar-se-á a mesma proporção.

8 — Cozinha:

8.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

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

8.2 — Havendo mais de oito profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe de cozinha.

9 — Pastelaria (restaurante e similares):

9.1 — O quadro do pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pasteleiro						1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. ^a			1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. ^a	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. ^a		1	1	2	3	3	3	4	5	5

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

10 — Pastelaria (hotéis e pousadas):

10.1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pasteleiro						1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1. ^a	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Pasteleiro de 2. ^a		1	2	2	3	3	4	4	5	6

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

Cláusula 30.^a

Densidades de aprendizes e estagiários e dos respectivos encarregados

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

2 — Porém, em casos devidamente justificados, poderá a regra constante do n.º 1 não ser aplicada, devendo a empresa comunicar previamente ao sindicato o motivo e o mesmo ser um dos referidos no protocolo adicional a este acordo, assinado pelas partes.

3 — Quando qualquer estabelecimento tenha ao seu serviço em determinada secção ou secções afins três ou mais trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários, de acordo com o n.º 1 desta cláusula, deverá ser, no mínimo, nomeado encarregado pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes.

4 — Por cada conjunto de três aprendizes e ou estagiários que ultrapassem o mínimo de três, referido no número anterior, é obrigatória a nomeação de mais um encarregado.

Cláusula 31.^a

Densidades nas profissões não hoteleiras

A) Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros			1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros		1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro do n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

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

5 — Por cada 15 profissionais de escritório, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviço.

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

B) Comércio

1 — Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros			1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros		1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro do n.º 1.

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

4 — O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros.

5 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 32.^a

Mapas de pessoal

1 — A empresa elaborará anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, segundo o modelo oficial adoptado.

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às entidades nela referidas.

3 — Será sempre enviado um exemplar do mapa de pessoal ao sindicato, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 33.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- Passar-lhes no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificado 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;
- Garantir-lhes todas as facilidades para o desempenho das tarefas e cargos sindicais;
- Colocar um painel em local acessível no estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da empresa entre si, com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, ou quando o estabelecimento não disponha de sala própria, autorizar a utilização das instalações fora do seu período de funcionamento;
- Consultar os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- Informar os trabalhadores, através dos sindicatos ou da comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira da empresa.

Cláusula 34.^a

Deveres dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- Exercer com competência e zelo as funções que lhes estiverem confiadas;

- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho, daqueles que lhes forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- j) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho;
- l) Respeitar e tratar com correcção os superiores hierárquicos, os clientes e os colegas de trabalho;
- m) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- n) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado.

Cláusula 35.^a

Garantias dos trabalhadores

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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos especiais constantes deste acordo;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos já adquiridos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal com contra-venção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e neste acordo.

Cláusula 36.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado, ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustado caso a caso, de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 37.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores têm o dever de entregar ao director do estabelecimento 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.

3 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, ou sem que tenha sido possível localizar o respectivo proprietário, o trabalhador tem direito à devolução do objecto ou valor que haja entregue.

Cláusula 38.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, tendo em vista a prestação de serviços de maior qualidade e para valorização pessoal e profissional dos trabalhadores da empresa.

2 — Para tornar exequível esse direito, a empresa compromete-se a, anualmente, acordar com o sindicato a colaboração deste na execução do plano anual de formação a apresentar pela empresa, comprometendo-se esta a proporcionar formação a um mínimo de 5 % do total dos trabalhadores.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, deverá a empresa apresentar ao sindicato, até ao fim do mês de Dezembro de cada ano, o seu plano anual de formação para o ano seguinte.

4 — A frequência dos cursos, durante o período normal de trabalho, será obrigatória, salvo ocorrendo motivos ponderosos e atendíveis, devidamente justificados, para todos os trabalhadores designados para o efeito pela entidade patronal, sem prejuízo da retribuição e demais regalias contratuais dos trabalhadores designados.

5 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação no âmbito da sua profissão

e carreira, têm direito a uma redução de horário até ao limite de 90 horas/ano, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

6 — A entidade patronal poderá recusar a redução prevista no número anterior se os cursos coincidirem totalmente com os meses de Maio a Setembro ou parcialmente com os meses de Julho a Setembro.

7 — A frequência dos cursos previstos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador, com a antecedência mínima de 10 dias.

8 — A utilização da faculdade referida no n.º 5 será controlada a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 39.^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 presumível infractor, quando especificamente mandatados.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente acordo.

Cláusula 40.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, excepto se a sanção a aplicar ao trabalhador for a repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por igual período, quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial.

Cláusula 41.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva.

3 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no ori-

ginal ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

4 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe for fixado, mas que não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

5 — A comissão de trabalhadores e a associação sindical respectiva, no caso do n.º 2, pronunciar-se-ão seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia, podendo, nessa ocasião, contestar a não efectivação de diligências requeridas pelo arguido e tidas pelo instrutor como dilatórias, as quais, nesse caso, deverão ser realizadas.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

7 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 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.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, da comissão de trabalhadores ou associação sindical respectiva, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

9 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do RJCIT, aprovado pelo Decreto n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

10 — Igual suspensão decorre da instauração de 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 de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 42.^a

Outras regras processuais

1 — Deverá ser elaborada apenas uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracções.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, bem como a realização das diligências que requerer, salvo se, quanto a estas, se verificar que se trata de meros expedientes dilatórios, devendo tudo ficar a constar do processo. A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, e sê-lo-á sempre que o requerer, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto ao trabalhador como às testemunhas, no próprio local de trabalho ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, salvo quando o trabalhador ou testemunhas acordem expressamente noutro local.

5 — O processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário deve estar patente no local onde foram tomadas as declarações.

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

Cláusula 43.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

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

Cláusula 44.^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 proporcionais 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 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Porém, sempre que a aplicação de pena de suspensão possa constituir alternativa à aplicação de sanção disciplinar mais grave, no entendimento da defesa ou de qualquer entidade interveniente no processo disciplinar, poderá a suspensão referida no número anterior ser elevada até 24 dias por infracção, tendo como limite, em cada ano civil, 60 dias, desde que atenuantes ou outros factos sobrelevem no processo.

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

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário, quando o mesmo lhe não pudesse ser exigido, nos termos da cláusula 63.^a;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a quaisquer funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa fé, contra a entidade patronal, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 46.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 47.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais de direito.

Cláusula 48.^a

Registo das sanções disciplinares

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

Cláusula 49.^a

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1 — A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou o incumprimento dos prazos do processo disciplinar determinam a nulidade deste, com excepção do seu despacho de instauração ou auto de notícia.

2 — A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3 — Sempre que a entidade patronal com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo, e que nos termos deste acordo só pudesse ter

sido aplicada após processo disciplinar, não poderá instaurá-lo, posteriormente, com base na mesma infracção.

Cláusula 50.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo 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 41.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 4 da cláusula 41.^a e no n.º 2 da cláusula 42.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 6 e 8 da cláusula n.º 41.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 6 e 8 da cláusula 41.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Cláusula 51.^a

Efeitos da ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou 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 do empregador.

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 de 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 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 52.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 6 da cláusula 41.^a

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 53.^a

Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

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

3 — Para os efeitos desta cláusula, o procedimento disciplinar considera-se iniciado com a nota de culpa que deverá ser sempre comunicada, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 54.^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 de data para o início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 55.^a

Regimes de horários de trabalho

O trabalho normal pode ser prestado nos seguintes regimes de horários:

- a) Fixos — quando as horas de entrada e de saída são iguais todos os dias, ressalvando, sendo caso disso, o meio dia de descanso semanal, e se encontram previamente fixadas, de acordo com

o presente instrumento, nos mapas de horários de trabalho enviados à IGT;

- b) Flexíveis — quando comportam diariamente um período fixo que o trabalhador tem de cumprir estritamente e um período não fixo de que, dentro dos limites previamente acordados por escrito e salvaguardando sempre o normal funcionamento da secção ou do sector abrangido, o trabalhador disporá, sem prejuízo da observância dos períodos diários e semanais de trabalho a que está obrigado;
- c) Flutuantes — quando as horas de início e termo de cada período de trabalho podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas nos mapas de horários de trabalho enviados à IGT.

Cláusula 56.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis praticados, o período diário e semanal de trabalho dos trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros é:

- a) Para os trabalhadores administrativos, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;
- c) Para os motoristas, operários polivalentes e fogueiros, quarenta horas semanais em cinco dias;
- d) Para os restantes profissionais, quarenta horas semanais em cinco dias.

2 — O período semanal de trabalho dos trabalhadores da sede será de trinta e sete horas, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Dentro dos limites estipulados legalmente, e atento o disposto neste acordo, compete à empresa definir o período diário e semanal de cada trabalhador.

Cláusula 57.^a

Intervalos no horário de trabalho

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

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

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando seja superior a duas horas.

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

5 — Havendo realização de trabalho suplementar, o intervalo referido no n.º 4 é reduzido para oito horas.

6 — Nos casos em que a empresa assegure alojamento aos trabalhadores pode ser observado um intervalo de oito horas entre o termo do período normal de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte.

7 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 58.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos só é permitido a partir das 7 e até às 23 horas.

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

3 — Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

4 — Ao trabalhador-estudante será sempre garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 59.^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 empresa só pode alterar o horário quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou secção ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3 — Os acréscimos de despesas, designadamente de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração de horário, serão suportados pela empresa.

4 — O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da empresa, deverão ser afixados no painel do estabelecimento com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à comunicação oficial.

5 — No caso de a alteração do horário ser provocada por necessidade imperiosa de mudança geral da secção, não poderá a empresa alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador, salvo havendo acordo expresso do trabalhador e não oposição do sindicato.

Cláusula 60.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, apoio ou extras, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 6.

2 — Para outros serviços, a admissão de pessoal, em regime de tempo parcial, pode ser feita desde que verificadas as seguintes condições:

- a) Estipulando-se um período semanal de trabalho compreendido entre doze horas e trinta minutos e trinta horas;
- b) Observando-se em cada estabelecimento um limite máximo de 10% de trabalhadores em regime de tempo parcial, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

3 — O limite máximo referido na alínea b) do número anterior não inclui os trabalhadores em regime de tempo parcial mencionados no n.º 1 desta cláusula.

4 — A remuneração do pessoal em regime de tempo parcial será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo completo e em função do número de horas de trabalho prestado.

5 — Quando a empresa ultrapassar os limites referidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, os trabalhadores admitidos em excesso aos mesmos, em regime de tempo parcial, terão direito à modificação dos respectivos contratos de trabalho, por forma que os seus horários de trabalho passem a ser a tempo completo.

6 — À excepção do n.º 4, o disposto nesta cláusula não é aplicável à sede da empresa.

Cláusula 61.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as 24 horas do dia, os horários serão obrigatoriamente rotativos.

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

Cláusula 62.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exercem funções de chefia ou direcção, desde que nisso acordem.

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

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XIV, XIII e XII ou tiver a categoria profissional de adjunto de director de restaurante, 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 %.

4 — O trabalhador isento, se prestar a sua actividade na sede da empresa, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração mensal.

Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal, após prévia e expressa determinação da entidade patronal.

2 — O trabalho suplementar 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, ou para assegurar a viabilidade da empresa.

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

4 — Imediatamente após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio, sendo também registado o respectivo início no caso de tal trabalho não ser prestado no prolongamento do horário normal.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de cento e sessenta horas de trabalho suplementar, efectuadas ao abrigo da alínea a) do n.º 2.

6 — Relativamente ao trabalho suplementar prestado ao abrigo da alínea b) do n.º 2 não existe qualquer limite, devendo, contudo, a entidade patronal comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, no prazo de quarenta e oito horas, a sua efectivação.

7 — Caso a Inspecção-Geral do Trabalho não reconheça a existência dos pressupostos qualificativos de tal trabalho, será o mesmo considerado efectuado ao abrigo da alínea a) do n.º 2 desta cláusula.

8 — Igualmente será comunicada à Inspecção-Geral do Trabalho, no prazo referido no n.º 6, a efectivação de trabalho em dia de descanso ou dia feriado.

9 — No primeiro mês de cada trimestre deve a entidade empregadora enviar à Inspecção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas, ao abrigo das alíneas a) e b) do n.º 2 desta cláusula, sendo tal relação visada pela comissão de trabalhadores.

10 — Caso não tenha sido emitida a determinação referida no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho fora do horário normal.

Cláusula 64.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal de trabalho, acrescida de 100 %, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

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

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

sendo:

RH=remuneração horária normal;
RM=retribuição mensal;
n=período normal de trabalho semanal.

3 — A retribuição mensal para efeitos do número anterior engloba a remuneração pecuniária base e as diuturnidades.

4 — A remuneração do trabalho suplementar prestado pelos trabalhadores da sede é igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de:

50 % na 1.^a hora;
75 % na 2.^a hora;
100 % nas restantes.

Cláusula 65.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período diário remunerado com este acréscimo.

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

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

5 — No caso dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o subsídio será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — Na sede da empresa considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual será pago com um acréscimo de 25 %.

Cláusula 66.^a

Obrigatoriedade do registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro meio de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — No caso de não cumprimento pela empresa do disposto nos números anteriores e no n.º 4 da cláusula 63.^a, recairá sobre a mesma o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de trabalho invocados pelos trabalhadores não foram os praticados.

Cláusula 67.^a

Mapas de horário de trabalho

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

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

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugar de fácil leitura para os trabalhadores, um mapa do horário de trabalho.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações nos períodos nele indicados.

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

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer trabalhador por motivo de doença, falta imprevista, 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.

CAPÍTULO VIII

Transferências e deslocações

Cláusula 68.^a

Local de trabalho

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

Cláusula 69.^a

Transferência a pedido

1 — A transferência a pedido é um direito de todo o trabalhador, condicionado à existência de vaga no quadro de pessoal do estabelecimento para onde pretende ser transferido.

2 — Se o trabalhador que solicitar tal transferência estiver na situação de «transferido por conveniência de serviço», de acordo com o disposto nos n.ºs 1 a 3 da cláusula seguinte, terá prioridade absoluta no preenchimento do posto de trabalho pretendido, caso tenha

as condições mínimas exigíveis, nos termos deste acordo, para o desempenho de tal posto de trabalho.

Cláusula 70.^a

Transferência por conveniência de serviço

1 — A transferência por conveniência de serviço é um regime excepcional que se destina à eliminação de excedentes de pessoal e se aplica ainda às situações referidas no n.º 4.

2 — Na transferência por conveniência de serviço, com vista à eliminação de excedentes de pessoal, a empresa deverá:

- a) Esgotar as hipóteses de ocupação, com ou sem reconversão, na localidade onde o trabalhador se encontra a trabalhar;
- b) Transferir o trabalhador para o local de trabalho mais próximo do anterior onde haja vaga, mas nunca a mais de 100 km do anterior;
- c) Indemnizar o trabalhador do acréscimo comprovado de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, enquanto este se mantenha;
- d) Indemnizar o trabalhador do acréscimo de encargos com a nova renda de casa, caso haja lugar a alteração de domicílio, salvo se lhe arranjar alojamento em condições pelo menos idênticas às que tinha anteriormente;
- e) Conceder ao trabalhador, quando o novo posto de trabalho seja em localidade diferente da anterior, dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias consecutivos;
- f) Considerar em ajudas de custo os primeiros seis meses de permanência do trabalhador transferido nas condições da alínea anterior. Exclusivamente para o efeito do disposto anteriormente, considera-se que o valor diário da ajuda é de 400\$.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a empresa não poderá utilizar tal modalidade de transferência para trabalhadores que tenham a seu cargo cônjuges ou descendentes, sem que os trabalhadores dêem o seu acordo.

4 — Após três anos de serviço em cada estabelecimento, a empresa pode, independentemente do disposto anteriormente, transferir por conveniência de serviço para outro estabelecimento os directores de hotel, de pousada ou de restaurante.

5 — Os trabalhadores transferidos nas condições do número anterior terão direito a alimentação e alojamento para si e para o agregado familiar que com eles coabite, bem como a um excesso ao ordenado base correspondente a 10 % do valor da remuneração mínima fixada no AE para o nível de remuneração a que pertence.

6 — A tais trabalhadores é ainda garantida a remuneração base que lhes seria devida se se tivessem mantido no estabelecimento donde foram transferidos, salvo se remuneração base superior lhes vier a ser devida, bem como a aplicação do disposto na alínea e) do n.º 2.

7 — Três anos após a efectivação da transferência referida no n.º 4, a empresa e o trabalhador deverão entabular negociações com vista a acordarem no local de prestação de trabalho e nas respectivas contrapartidas, tendo o trabalhador preferência no regresso ao local de trabalho anterior, no caso de o mesmo se encontrar vago ou logo que tal se verifique.

Cláusula 71.^a

Deslocações temporárias

1 — O trabalhador deslocado temporariamente para prestar serviço noutra local de trabalho da empresa continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento onde presta normalmente serviço e mantém o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.

2 — A deslocação temporária, que só poderá ser superior a 90 dias quando se verificar o disposto no n.º 4, carece do acordo expresso do trabalhador quando for superior a cinco dias, a não ser que seja efectuada para estabelecimento situado na área do mesmo concelho.

3 — A empresa suportará os acréscimos de despesas sofridas pelo trabalhador, nomeadamente com o transporte e alojamento.

4 — Haverá lugar a deslocação temporária excepcional, por período não superior a 180 dias, prorrogável por iguais e sucessivos períodos de tempo, até ao limite máximo de 36 meses, quando o estabelecimento encerrar por motivo de obras inadiáveis que impeçam o seu normal funcionamento, não estando tal deslocação condicionada a acordo expresso do trabalhador.

5 — O trabalhador deslocado temporariamente por período superior a cinco dias para fora da área do concelho onde se situa o seu local habitual de trabalho terá direito a uma compensação diária de 400\$ por cada dia em que preste efectivamente serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3. Contudo, tal compensação será ainda paga nos dias de descanso em que o trabalhador não se desloque para a sua residência ou localidade onde se situa o estabelecimento de onde foi deslocado.

6 — Cada prorrogação do prazo a que se refere o n.º 4 confere ao trabalhador abrangido direito a um aumento de 10 % no valor da compensação diária referida no número anterior.

7 — No caso de não fornecer alojamento ao trabalhador temporariamente deslocado, mantendo este a sua residência habitual, a empresa retribuí-lo-á, de acordo com a fórmula referida no n.º 2 da cláusula 64.^a, pelo acréscimo de tempo de deslocação em transportes públicos a que eventualmente haja lugar entre o seu domicílio e o posto de trabalho temporário; no caso de empresa lhe oferecer transporte, o acréscimo do tempo de deslocação será aferido em função do tempo real desse transporte.

8 — As situações de deslocação previstas nesta cláusula caducam automaticamente no fim do prazo máximo estabelecido para cada uma delas, regressando o trabalhador, então, ao local de trabalho originário.

9 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos que envolvam a deslocação de trabalhadores para prestarem trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual, ou para o qual foram contratados, em períodos de greve que abranjam os estabelecimentos da empresa.

Cláusula 72.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das funções que lhes forem expressamente cometidas, se desloquem acidentalmente em serviço da empresa terão direito a:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe), avião ou, quando necessário, transporte em viatura própria, sendo reembolsados das despesas de desgaste e consumo da viatura;
- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) Uma compensação, por cada dia de deslocação ou fracção do mesmo, a ajustar casuisticamente, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 73.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um período de descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os trabalhadores administrativos, o descanso semanal é ao sábado e ao domingo, bem como para os trabalhadores da sede.

3 — Para os telefonistas, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com o sábado e domingo.

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 registo no livro de alterações do horário de trabalho.

Cláusula 74.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal é remunerado em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte:

$$R=RH\times N\times 2$$

sendo:

R =remuneração pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH =retribuição horária normal;

N =número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3 — Quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito, atenta a fórmula referida no n.º 2, por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido.

4 — O trabalhador que trabalhar em dias de descanso semanal terá direito a gozar posteriormente idêntico período de descanso, salvo se tal trabalho não tiver duração superior a quatro horas e for realizado no 1.º dia de descanso semanal para os trabalhadores que tenham dois dias de descanso semanal ou no meio dia de descanso para os trabalhadores cuja duração de descanso semanal seja de um dia e meio.

5 — O período de descanso compensatório referido no n.º 4 deverá ser gozado num dos três dias imediatos, podendo, porém, se o trabalhador a tal não se opuser, ser gozado até ao final do mesmo ano civil.

6 — Se, por razões ponderosas e inamovíveis, o trabalhador não puder gozar o seu período de descanso compensatório, o trabalho desse período ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 75.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como suplementar e remunerado nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

2 — Serão 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;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou distrital, quando aquele não exista;
Terça-feira de Carnaval.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar no dia 1 de Maio; no entanto, em relação aos hotéis e pousadas que não paralistem a sua actividade, o funcionamento dos serviços será garantido com o máximo de metade do respectivo pessoal.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 76.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias 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, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 93.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula.

6 — 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.

7 — 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 8 dias úteis.

8 — 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 decorrido desde 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

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

Cláusula 77.^a

Duração de férias

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

2 — Para cômputo dos dias de férias a que os trabalhadores têm direito não são considerados os dias de descanso semanal e feriados.

3 — 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.

4 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço referido no número anterior, deve contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 78.^a

Encerramento do estabelecimento para gozo de férias

A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, os estabelecimentos, para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores, nos termos permitidos pela lei.

Cláusula 79.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma a que os trabalhadores da mesma empresa ou estabelecimentos pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, salvo se tal gozo simultâneo inviabilizar o funcionamento normal da secção ou do estabelecimento.

3 — O período de férias, quando marcado unilateralmente pela empresa, não poderá iniciar-se nos dias de descanso semanal ou feriados.

4 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — 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.

6 — A entidade patronal elaborará, durante o mês de Janeiro de cada ano civil, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que fixará no painel do estabelecimento.

Cláusula 79.^a-A

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 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 empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 80.^a

Retribuição de férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, deduzida do abono para falhas e ainda deduzida de:

Tratando-se de trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros, do valor da alimentação, no caso de o trabalhador ter optado por tomar as suas refeições no estabelecimento e este não encerrar.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador dos estabelecimentos hoteleiros receberá também o subsídio a que se refere a cláusula 65.^a sempre que prestar regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — Caso os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros não continuem a tomar as suas refeições no local de trabalho durante as suas férias, receberão, em contrapartida, a importância de 5000\$, correspondendo a um período de 30 dias de férias.

4 — Os trabalhadores da sede têm direito a receber, na sua retribuição de férias, a importância referida no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 81.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias, com excepção do subsídio da cláusula 65.^a

Cláusula 82.^a

Momento de pagamento

1 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias.

2 — A remuneração do período de férias também será paga adiantadamente, desde que o trabalhador o solicite com, pelo menos, 15 dias de antecedência em relação ao início do período de férias.

Cláusula 83.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impedido de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas adiadas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida dos serviços oficiais de saúde a alta respectiva.

2 — Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 79.^a

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aqueles gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — A prova de todas as situações de doença deverá ser feita por médico dos serviços oficiais de saúde; porém, em situações especiais devidamente justificadas, tal prova poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal e do cumprimento das normas estabelecidas pela Administração Regional de Saúde.

Cláusula 84.^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 de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — No caso de sobrevir 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 85.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo, 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.

Cláusula 86.^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 de eventual responsabilidade disciplinar do tra-

balhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o 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 empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO III

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 87.^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.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a trinta minutos que não excedam por mês noventa minutos.

Cláusula 88.^a

Tipos 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 intercorrentes;
- 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 segurança social e na qualidade de delegado sindical e de membro da comissão de trabalhadores;
- 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 e cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de cursos de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-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 prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- i) As dadas pelo pai, por ocasião do nascimento de um filho, até dois dias, seguidos ou interpolados.

3 — Sempre que as necessidades de serviço o permitam, a empresa dispensará o trabalhador de comparecer ao serviço no dia do respectivo aniversário.

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

5 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de estabelecimento, 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 89.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos, por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras, enteados e pais;
- b) Dois 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 90.^a

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

Cláusula 91.^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 seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) do n.º 2 da cláusula 88.^a, salvo tratando-se de faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da Segurança Social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 92.^a

Desconto das faltas

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

$$D = \frac{RM \times nd}{30}$$

sendo:

D = desconto a efectuar;

RM = remuneração mensal;

nd = número de dias completos a descontar, correspondentes ao período de trabalho efectivamente não realizado.

Se na redução do total de ausências a dias completos houver horas de ausência remanescentes, estas transitarão para o mês seguinte e serão adicionadas às ausências que nele se verificarem.

Cláusula 93.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 94.^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 95.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador, poderá a empresa conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — A empresa deverá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que a solicitem para assistência aos filhos, nos termos da lei.

3 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 96.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impe-

dimento 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 neste acordo.

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 quinze dias, apresentar-se ao responsável do estabelecimento para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar; todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a empresa 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; porém, nos casos referidos na parte final do número anterior, o trabalhador retomar o serviço desde o momento da sua apresentação no respectivo local de trabalho.

Cláusula 97.^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 98.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição que lhes seja devida, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 71.^a

CAPÍTULO X

Funções

Cláusula 99.^a

Funções e comissões de serviço

1 — As funções das várias categorias profissionais abrangidas pelo presente acordo são as constantes do anexo I.

2 — Serão exercidas em comissão de serviço as funções de director-geral, director de serviços e de departamento e as de secretário de administração.

3 — Cessando a comissão de serviço, os referidos trabalhadores, sem perda do nível de remuneração em que se encontravam, serão classificados nos termos seguintes:

Director-geral, director de departamento/serviço: em consultor;

Secretário de administração: em escriturário principal.

Cláusula 100.^a

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.

2 — Para o efeito, a empresa pode determinar que os empregados de restaurante (mesas) podem exercer funções no bar, os trabalhadores de recepção podem exercer funções nos serviços administrativos, os trabalhadores de copa podem exercer funções na cafetaria e os trabalhadores de limpeza, lavandaria e rouparia podem exercer funções nos andares, sem prejuízo do disposto na cláusula 102.^a

3 — Para além dos casos tipificados no número anterior, também sem prejuízo do disposto na cláusula 102.^a, podem ainda os trabalhadores acumular tarefas de categorias profissionais diversas da sua, desde que para o efeito dêem o seu acordo, revogável unilateralmente a todo o momento.

CAPÍTULO XI

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 101.^a

Conceito

1 — Considera-se retribuição o conjunto das prestações pecuniárias e em espécie a que, nos termos deste acordo, do contrato individual ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e as prestações regulares ou variáveis, de natureza permanente, feitas directa ou indirectamente.

Cláusula 102.^a

Critério da fixação de remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e decorrentes do respectivo contrato individual de trabalho.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada, por período superior a oito dias, trabalho ou serviços de categoria superior àquela 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 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das

respectivas funções, receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, os aprendizes e os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos deste acordo, passam a usufruir da remuneração dessa categoria, com efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores monitores ou encarregados de aprendizagem ou estágio, nos termos da cláusula 30.^a, será pago um suplemento de 10 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 103.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas e os tesoureiros têm direito a um subsídio mensal de 3090\$ para falhas 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 104.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição pode ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, em numerário ou cheque bancário, ou por depósito à ordem do trabalhador.

2 — O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

3 — No caso do pagamento por intermédio de cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, este disporá do tempo estritamente necessário para efectuar a movimentação bancária.

Cláusula 105.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época do Natal, até ao final do mês de Novembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da 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 106.^a

Recibo de retribuição

No acto do pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento de onde conste o nome da empresa, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno,

suplementar e em dias de descanso, feriados, diuturnidades, prémios e abonos, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 107.^a

Extravio e danos em utensílios

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, excepto se a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências enfermar de dolo ou negligência grave.

Cláusula 108.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo tem direito a diuturnidades, com obediência aos seguintes princípios:

- a) Haverá uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade, contados a partir de 1 de Janeiro de 1979, com limite de cinco diuturnidades;
- b) As diuturnidades vencem-se no primeiro dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de três anos de antiguidade na empresa, contados a partir de 1 de Janeiro de 1979.

2 — O valor de cada diuturnidade é equivalente a 2,85 % da remuneração mínima fixada para o nível VIII do grupo II da tabela salarial aplicável aos estabelecimentos hoteleiros.

Cláusula 109.^a

Arredondamentos

Em todos os casos em que, por força das disposições deste contrato ou da lei, haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para a dezena de escudos superior.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 110.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base mensais constantes das tabelas salariais do anexo VI; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor da alimentação e de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias, que, a serem devidas, acrescerão sempre àquelas.

Cláusula 111.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os trabalhadores que desempenham funções que pressupõem a utilização regular de conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, com excepção de direcção, têm direito a um prémio mensal por cada uma das línguas, francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — O valor do prémio é equivalente a 5,9 %, 14,2 % e 24,5 % da remuneração mínima fixada para o nível VIII do grupo II da tabela salarial aplicável aos estabelecimentos hoteleiros, consoante fizer prova de conhecimento de uma, duas ou três línguas, respectivamente, nos termos dos números seguintes.

3 — A prova de 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.

4 — 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.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 112.^a

Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação fornecida em espécie todos os trabalhadores dos estabelecimentos hoteleiros abrangidos por este acordo, qualquer que seja a sua categoria profissional e o tipo de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 1060\$ por cada dia em que prestem serviço efectivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.

Cláusula 113.^a

Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação em espécie são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e a uma refeição ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3 — A ceia simples é devida aos trabalhadores que entre as 23 horas e a 1 hora da manhã prestem serviço.

4 — A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

Cláusula 114.^a

Composição das refeições

As refeições são constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá e pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sanduíches de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de

vinho ou uma cerveja ou um refrigerante ou água mineral ou leite e fruta ou doce.

Cláusula 115.^a

Alimentação especial

1 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, devidamente identificada, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas, se tal for viável, ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 2 da cláusula 118.^a

2 — Se tal fornecimento não for viável, o trabalhador receberá o mesmo equivalente pecuniário referido no número anterior.

Cláusula 116.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A empresa deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

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

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal elaborar e afixar, em local visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá, sempre que possível, obedecer aos seguintes requisitos:

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

5 — A inobservância dos requisitos de confecção referidos nos n.ºs 1 e 4 obriga a empresa a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — O pessoal tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 117.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constantes do mapa do 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, as refeições

deverão ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que a sua eventual aplicação determinasse o fornecimento da refeição fora dos períodos referidos no número seguinte.

5 — Unicamente para efeitos do disposto no número anterior, os períodos de refeição deverão ser os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 11 horas;
- b) Almoço — entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas e 30 minutos.

6 — Os trabalhadores a quem não seja fornecida refeição, dado o disposto nos n.º 3, 4 e 5, durante o período de trabalho ou nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo do seu período de trabalho, poderão deslocar-se ao estabelecimento para tomarem a sua refeição no período fixado para o efeito pela empresa ou optar por receber a compensação pecuniária, de acordo com a tabela B do n.º 1 da cláusula seguinte.

7 — Por aplicação do disposto no n.º 3, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

8 — O pequeno-almoço terá de ser fornecido até às 11 horas.

Cláusula 118.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para os efeitos deste acordo, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A):

Refeições completas por mês — 2970\$;
Refeições avulsas.

B):

Pequeno-almoço — 95\$;
Ceia simples — 145\$;
Almoço, jantar e ceia completa — 375\$.

2 — Nos casos de dieta, mas sem prejuízo do disposto na cláusula 115.^a, a substituição far-se-á pelo valor da tabela A.

3 — Porém, para efeito de descontos para a segurança social e inerentes benefícios da mesma instituição, o valor da alimentação em espécie será o que resultar de despacho específico da Secretaria do Estado da Segurança Social sobre a matéria.

4 — O valor da alimentação em nenhum caso pode ser deduzido à retribuição independentemente do respectivo montante.

Cláusula 119.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — No período das suas férias, os trabalhadores que tenham direito à alimentação em espécie podem optar

por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

2 — Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas se não o fizerem não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 120.^a

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Nos casos não referidos na cláusula anterior e sem prejuízo do disposto nas cláusulas 112.^a e 115.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito, por facto que não lhes seja imputável, esta ser-lhes-á substituída pelos valores da tabela B da cláusula 118.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 121.^a

Não dedutibilidade do valor do 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.

Cláusula 122.^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 tal concessão for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias de prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 123.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- Caducidade;
- Revogação por acordo das partes;
- Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- Despedimento colectivo.

3 — No caso de recurso a despedimento colectivo os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:

- Menor antiguidade no posto de trabalho;
- Menor antiguidade na categoria profissional;
- Categoria profissional de classe inferior;
- Menor antiguidade na empresa.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 124.^a

Causas da caducidade

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

- Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo III;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 125.^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 no capítulo III, ressalvadas as seguintes especificidades:

- É dispensada a redução do contrato a escrito;
- 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 15.^a;
- A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 124.^a, este fica sujeito ao regime constante do capítulo III, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 126.^a

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

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

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

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

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 127.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias 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 posto de trabalho que lhe esteja 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, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- 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 por 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 e 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.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 128.^a

Regras gerais

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

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 129.^a

Justa causa

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

- a) Falta culposa de 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 ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora 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 empregadora;
- 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 empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 50.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 130.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 51.^a

2 — Para efeitos desta cláusula a indemnização integra a remuneração base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

Cláusula 131.^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 empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 133.^a

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 132.^a

Aviso prévio

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

Cláusula 133.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 134.^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 empregadora 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 empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

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

SUBSECÇÃO III

Disposições finais e transitórias

Cláusula 135.^a

Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 136.^a

Direitos específicos

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais atribuídos por lei e por este acordo, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada, quando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês; só quando a ausência for de dois dias completos haverá lugar a remuneração, que corresponderá a um dia;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, acumuláveis, para aleitação dos filhos, pelo prazo de 12 meses 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 da retribuição normal;
- e) Ser destacada durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha 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.

Cláusula 137.^a

Licença no período de maternidade

1 — É também direito das mulheres faltar durante 98 dias no período de maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses 98 dias, 60 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto, podendo os restantes 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; sobrevivendo a

morte de nado-vivo, a licença será de 10 dias contados a partir da data do falecimento, com garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

5 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com a licença de parto.

6 — Os aumentos salariais, resultantes de disposição legal ou convencional, verificados durante ausências ao serviço por motivo de parto reflectir-se-ão para todos os efeitos na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva receber nesse período.

Cláusula 138.^a

Trabalho de menores

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

Cláusula 139.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária no período de começo ou termo do seu horário.

2 — Em cada ano lectivo, e para efeito de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar provas de exame.

3 — Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também a empresa, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XIV

Da segurança social

Cláusula 140.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, a empresa e todos os seus trabalhadores abrangidos por este acordo pagarão as respectivas contribuições nos termos da lei.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos, acrescidos do valor atribuído à alimentação em espécie, nos termos referidos no n.º 3 da cláusula 118.^a

Cláusula 141.^a

Controlo das contribuições

As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social, deverão ser visadas pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, por

representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

Cláusula 142.^a

Pensão adicional de reforma

Será garantida aos trabalhadores efectivos uma pensão adicional de reforma, a suportar pelo Fundo de Pensões ENATUR, E. P.

Cláusula 143.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores um complemento de subsídio de doença em relação a todas as situações de doença que se encontrem devidamente justificadas pela segurança social, até ao máximo de 75 dias por cada ano civil.

2 — Não haverá lugar ao pagamento de qualquer retribuição ou complemento, por parte da empresa, durante o período estabelecido pela segurança social como período de espera, excepto nos casos de situações de doença devidamente justificadas pela segurança social que se prolonguem por período superior a 35 dias consecutivos.

CAPÍTULO XV

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 144.^a

Segurança, saúde e ambiente

A instalação e laboração dos estabelecimentos abrangidos por este acordo deve obedecer às condições necessárias que garantam segurança, saúde e ambiente de trabalho dos trabalhadores.

Cláusula 145.^a

Condições de asseio nos 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 146.^a

Iluminação

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

Cláusula 147.^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 retores suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 148.^a

Vestiários

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

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

Cláusula 149.^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 150.^a

Primeiros socorros

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

Cláusula 151.^a

Sala de convívio

Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

CAPÍTULO XVI

Penalidades

Cláusula 152.^a

Multas

O não cumprimento por parte da empresa das normas estabelecidas neste acordo será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XVII

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade, dirigentes e tarefas sindicais

Cláusula 153.^a

Direito à actividade sindical

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

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

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

4 — É vedado aos representantes da empresa qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 154.^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, devendo a sua utilização ser comunicada ao estabelecimento onde prestam serviço com uma antecedência de três dias relativamente à sua utilização, sempre que possível.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, sempre que possível com uma antecedência de três dias relativamente à sua utilização.

Cláusula 155.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 154.^a e 158.^a e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 88.^a, a empresa é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma 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 estabelecimento, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores por estabelecimento e, em qualquer caso, mais de um trabalhador por secção nos estabelecimentos do grupo II.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 156.^a

Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais da 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 157.^a

Proibição de transferência dos delegados sindicais

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

Cláusula 158.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de oito horas por mês.

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.

Cláusula 159.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, e pelo período solicitado, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 160.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela empresa, 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.

Cláusula 161.^a

Protecção contra os despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto no presente acordo, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável e do presente acordo, o trabalhador

pode requerer a providência cautelar da suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 6 da cláusula 41.^a

3 — A suspensão do despedimento deverá ser decretada e para tanto deverá atender-se aos pareceres fundamentados da comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou da associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical, só não o sendo se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

4 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no n.º 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores e ao sindicato em que esteja inscrito.

5 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

6 — O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 162.^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 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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.

Cláusula 163.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da 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 podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 162.^a

3 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à empresa e aos

trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 24 horas, a data e a hora em que pretendem 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 164.^a

Atribuições

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

Cláusula 165.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical da empresa reúne com os representantes da empresa sempre que as partes o julgarem 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 nos estabelecimentos.

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 158.^a

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

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 166.^a

Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal.

2 — A escolha do 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 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a usar indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas sem que dê a sua aquiescência a esse uso, salvo quando decorram acções de divulgação da cultura e da tradição das regiões do País.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária do trabalhador são encargo do estabelecimento onde presta serviço, desde que o mesmo possua lavandaria.

Cláusula 167.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência deste acordo, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são designadamente a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pela ENATUR e os outros dois nomeados pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta convenção quando tomadas por unanimidade e logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 168.^a

Favorabilidade global

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

2 — Não poderão, porém, com a entrada em vigor do presente acordo, ser retiradas aos trabalhadores regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas e não constantes do presente acordo.

ANEXO I

Definição de funções

A) Estabelecimentos hoteleiros

1 — Direcção

Director de hotel. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, seguindo directivas genéricas que hajam sido traçadas no domínio das políticas financeira, económica, comercial e de pessoal. É responsável pelos meios materiais e humanos afectos à respectiva gestão e pela elaboração dos orçamentos de investimentos, exploração e de tesouraria, que submeterá a aprovação. Pode representar o conselho de administração, dentro do âmbito dos poderes que por este lhe sejam expressamente conferidos.

Director de pousada. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pousada, seguindo as directivas genéricas que hajam sido traçadas no domínio das políticas financeira, económica,

comercial e de pessoal. É responsável pelos meios materiais e humanos afectos à respectiva gestão e pela elaboração dos orçamentos de investimentos, exploração e tesouraria, que submeterá a aprovação. Pode representar o conselho de administração, dentro do âmbito dos poderes que por este lhe sejam expressamente conferidos. 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 aplicações. Providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes e de trabalho, permanência e repouso do pessoal. Acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento de 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 da pousada. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Director de restaurante e similares. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou similar ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar, seguindo as directivas genéricas que hajam sido traçadas no domínio das políticas financeira, económica, comercial e de pessoal. É responsável pelos meios materiais e humanos afectos à respectiva gestão e pela elaboração dos orçamentos de investimentos, exploração e tesouraria, que submeterá a aprovação. Pode representar o conselho de administração, dentro do âmbito dos poderes que por este lhe sejam expressamente conferidos. Elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e de todos os 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 elaboração 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; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas.

Director de alojamento. — Dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel nos estudos de utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode, eventualmente, substituir o director.

Director comercial. — Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoções 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»). — Dirige, coordena e orienta o sector de comida e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e de vendas potenciais. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia pelo correcto

armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

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

Adjunto de director de pousada. — Auxilia o director de pousada no desempenho das suas funções. Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção ou coordenação, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou mais secções do estabelecimento. Substitui o director nas suas ausências. Pode ainda desempenhar funções ou tarefas para que se encontre devidamente habilitado, numa ou mais secções do estabelecimento.

Chefe de pessoal *. — Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pelo conselho de administração.

Adjunto do director de restaurante. — Auxilia o director de restaurante no desempenho das suas funções. Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção ou coordenação, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou mais secções do estabelecimento. Substitui o director nas suas ausências. Pode ainda desempenhar funções ou tarefas para que se encontre devidamente habilitado, numa ou mais secções do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e similares. — Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona 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 o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e pelo bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

* A extinguir quando vagar.

2 — Recepção

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

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

Recepcionista de 1.^a — Ocupa-se dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço.

Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção e portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços, nomeadamente assegurar o transporte da bagagem dos clientes.

Recepcionista de 2.^a — Coadjuva o recepcionista de 1.^a, executando os trabalhos de recepção.

3 — Controlo

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

Controlador. — Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas.

Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-as com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — Emite contas de consumo nas salas de refeições; recebe as importâncias respectivas,

mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elabora os mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

4 — Portaria

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

Porteiro de 1.^a — Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes.

Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços. Poderá ainda executar as funções cometidas ao mandarete.

Porteiro de 2.^a — Coadjuva o porteiro de 1.^a, executando os trabalhos de portaria.

Trintanário. — É o profissional 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 um 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. Poderá ainda executar as funções cometidas ao mandarete.

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

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

Mandarete. — Ocupa-se da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe de portaria ou chefe de dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hós-

pedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

5 — Vigilância

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

Vigilante. — Exerce a vigilância, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

6 — Andares

Governante geral de andares. — Superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de lavandaria e do encarregado de limpeza; nas ausências destes, assegura as respectivas tarefas.

Governante de andares. — 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 supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento de roupas de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de lavandaria dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares. — Ocupa-se do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda de troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou catefaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos.

7 — Mesas

Chefe de mesa. — 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 restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Pode ter de emitir contas de consumo e receber as importâncias respectivas.

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

Escanção. — Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas 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 sobranças dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento 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 de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas ausências.

Empregado de mesa de 1.ª — Serve as refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um encarregado 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 de proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos

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 substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a; colabora na arrumação das salas 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.

8 — Bar

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

«*Barman*» de 1.^a — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e efectua o 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 — Coadjuva o *barman* de 1.^a, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação de bebidas.

9 — Balcão

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

Empregado de balcão de 1.^a — Atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de 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 nas suas ausências.

Empregado de balcão de 2.^a — Coadjuva o empregado de balcão de 1.^a, executando os trabalhos de balcão. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e da secção.

10 — Cozinha

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração de ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos.

Dá 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, quantitativa e qualitativamente.

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

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

Aos cozinheiros menos qualificados em cada estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas mais simples.

11 — Pastelaria

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

Pasteleiro de 1.^a — Prepara massas, 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 chefe, substituindo-o nas suas ausências. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

Pasteleiro de 3.^a — Trabalha com as 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 (2.^a) nas suas ausências. 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.

12 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — 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, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

Ajudante de despenseiro/cavista. — Colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e de produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocamentos para aquisição de mercadorias.

13 — Cafeteria e copa

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

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

Cafeteiro. — Prepara o café, chá, leite, outras bebidas quentes ou frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de

consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos 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 ausências.

Ajudante de copeiro. — É o trabalhador com idade inferior a 20 anos que colabora com o copeiro na execução do trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições; coopera na execução de limpeza e arrumações da secção; pode substituir o copeiro nas suas faltas e impedimentos.

14 — Lavandaria

Governante de lavandaria. — Dirige, coordena e executa o serviço de lavandaria; dirige a recepção, lavagem, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborar ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro especializado. — Ocupa-se dos trabalhos de corte e confecção de roupa, podendo executar outros trabalhos da secção.

Costureiro. — Ocupa-se dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção, nomeadamente os cometidos aos empregados de lavandaria/rouparia.

Empregado de lavandaria. — Ocupa-se da lavagem manual e ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço e das dos hóspedes ou clientes; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição; engoma e dobra as referidas roupas.

15 — Limpeza

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

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

16 — Categorias sem enquadramento específico

Tratador/conservador de piscinas. — Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte

de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

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

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

Estagiário de hotelaria. — É o trabalhador que, não possuindo a carteira profissional de categoria superior e tendo completado a aprendizagem, se prepara para ascender ao grau inicial numa das seguintes categorias profissionais: empregado de mesa, recepcionista, porteiro, *barman*, cozinheiro, controlador, despenseiro, pasteleiro, cafeiteiro ou cavista.

Aprendiz de hotelaria. — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob a orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais nas áreas de mesa, recepção, portaria, bar, cozinha, controlo, despensa, pastelaria, cafetaria ou cave, que o habilitem a ingressar em estágio de hotelaria.

Estagiário de secção. — É o trabalhador que, não possuindo carteira profissional de categoria superior e tendo completado a aprendizagem, se prepara para ascender ao grau inicial da categoria profissional respectiva.

Aprendiz de secção. — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob a orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

17 — Telefones

Telefonista (1.^a e 2.^a). — Opera com 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 adstritos e referentes à respectiva secção.

18 — Administrativos

Director de serviços. — 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 da 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 e de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena sob a orientação do seu supervisor 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 de sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 função; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela sua contabilidade perante a DGCI; neste caso, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

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

e Impostos. Neste caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

* A extinguir quando vagar.

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

Escriturário (principal, de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a). — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a 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 lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção. Atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; 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. Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa.

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 diárias, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — Prepara-se para o exercício das funções para que estagia.

19 — Serviços técnicos

A — Serviços técnicos de manutenção e conservação

Director de serviços técnicos. — É o responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalação da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralização 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 todos o equipamento.

Elabora e coordena horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

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

Técnico de manutenção e conservação. — É o trabalhador que, possuindo bons conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização na área de manutenção e conservação, tendo em conta os objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição de programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Operário polivalente (1.^a e 2.^a). — Executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc. Pode, nalguns casos, desempenhar funções de motorista.

Servente de manutenção e de conservação. — É o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualificação profissional, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia, no manuseamento e transporte de materiais, outros trabalhadores especializados do respectivo sector, podendo também desempenhar tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Ajudante de manutenção e conservação. — Colabora com os profissionais da secção, de qualificação superior, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

B — Rodoviários

Motorista. — Conduz veículos automóveis e 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.

C — Comércio (balcão)

Caixeiro chefe de secção. — Coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento, podendo, quando necessário, dirigir o serviço e o pessoal.

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

Caixa de balcão. — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos; emite recibo e efectua o registo das operações em folha da caixa.

Praticante de caixa. — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

D — Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — Dirige os trabalhadores e o serviço de 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 responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos na área de armazenamento, que 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 de 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.

B) Sede

Director-geral. — Estabelece, nos sectores sob sua responsabilidade e no quadro da política geral da empresa definida pela administração, o programa com vista à sua concretização; determina os métodos pelos quais os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, apoiando-se nos seus colaboradores imediatos; delega nestes colaboradores a execução detalhada do programa; controla e coordena o funcionamento geral da sua área de responsabilidade; representa a empresa em negociações, no limite da competência delegada pela administração; decide das nomeações dos quadros superiores da área da sua responsabilidade; faz relatórios de gestão a pedido da administração.

Director de departamentos/serviços. — Colabora com o director-geral na determinação dos métodos necessários à obtenção dos objectivos estabelecidos na programação da direcção e ou do departamento/serviço, nas áreas da sua especialidade; prevê, organiza, dirige e controla as actividades da área funcional que dirige, no quadro da política geral fixada pela administração e programada pelo director-geral; participa na definição da política própria do departamento/serviço dirigido; estabelece o programa de acção do departamento/serviço em conformidade com as decisões tomadas pelo director-geral de que depende; coopera com os outros departamentos/serviços da empresa; negocia com outras organizações sobre questões que interessam aos objectivos do departamento/serviço; dá conta ao director-geral de que depende do andamento do seu departamento/serviço.

Auditor. — Organiza e efectua a verificação dos documentos e registos de natureza contabilística da empresa, com vista a informar sobre a sua situação financeira ou a certificar, perante a administração, as instituições financiadoras, serviços públicos ou outras entidades, a veracidade dos elementos fornecidos pela res-

pectiva contabilidade; elabora relatórios sobre a situação financeira da empresa; pode fazer inquéritos ou investigações em situações de suspeita de desvios, participar como perito ou liquidatário, em casos de falência ou de liquidação de sociedades e prestar informações de carácter fiscal; pode ser incumbido de elaborar planos de contas e sistemas de controlo interno.

Consultor. — Dirige programas de estudo e de trabalho a nível de empresa e emite pareceres ao nível mais elevado sobre áreas específicas de actividade, tendo sempre em vista as suas implicações a nível global. Recebe orientações com base em planos globais e política geral. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível mais elevado.

Chefe de serviços. — Chefia a área da sua actividade, estudando, organizando, dirigindo e coordenando, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, exercendo funções de chefia, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens.

Assessor. — Elabora estudos abrangendo vários sectores de actividade da empresa. Recebe orientação genérica, devendo o seu trabalho ser reanalisado para assegurar conformidade com a política global e a coordenação com outros sectores. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível de direcção.

Técnico superior. — Participa em programas de estudo e de trabalho ao nível da empresa e orienta programas parcelares, com definição da política do seu desenvolvimento e dos meios a serem adoptados. Executa trabalhos com simples indicação dos objectivos finais. Recebe supervisão quanto a análise de soluções e eficácia geral. Pode orientar outros profissionais.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Técnico. — É o trabalhador que possui formação escolar completa ao nível de curso médio com qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode dirigir e coordenar equipas de outros profissionais de qualificação inferior.

Programador. — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Técnico auxiliar. — É o trabalhador que, possuindo bons conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla um grupo de profissionais com actividades afins ou conexas.

Secretário de administração/direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da direcção ou administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir e dactilografar actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do

respectivo balanço, que poderá apresentar e assinar, caso esteja habilitado para o efeito; 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 da empresa perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Escriturário (principal, de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a). — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe 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 lhe são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção. Atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; ordena e arquiva notas e livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa. 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 diárias, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Caixa de escritório. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; 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 serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Promotor de vendas. — Promove e vende os serviços fornecidos pela empresa, efectuando as deslocações necessárias para o efeito; interessa eventuais clientes, apresentando-lhes catálogos e folhetos publicitários, enaltecendo as qualidades do produto; enuncia os preços e as condições de crédito, mantendo-se para o efeito, ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as

ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Telefonista. — Opera com o equipamento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e atende o público que pretende contactar determinada pessoa ou serviço da empresa.

Motorista.

Contínuo. — Faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Ocupa-se de serviços externos. Quando menor de 18 anos é designado paquete.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e louça.

Estagiário. — Prepara-se para o exercício das funções para que estagia.

ANEXO II

Períodos de permanência máxima em algumas categorias profissionais

A) Estabelecimentos hoteleiros

Categorias profissionais	Duração	Níveis de remuneração
Mandarete com menos de 18 anos ...	Até aos 18 anos	I
Aprendiz de <i>barman/barmaid</i>	1 ano	II
Aprendiz de cafeteiro	6 meses	
Aprendiz de cavista	1 ano	
Aprendiz de controlador	1 ano	
Aprendiz de controlador-caixa	6 meses	
Aprendiz de cozinheiro	1 ano	
Aprendiz de despenseiro	1 ano	
Aprendiz de empregado de andares/quartos.	3 meses	
Aprendiz de empregado de balcão ...	1 ano	
Aprendiz de empregado de lavandaria/rouparia.	6 meses	
Aprendiz de empregado mesa	1 ano	IV
Aprendiz de hotelaria	1 ano	
Aprendiz de manutenção e conservação	1 ano	
Aprendiz de pasteleiro	1 ano	
Aprendiz de porteiro	6 meses	
Aprendiz de recepcionista	1 ano	
Estagiário de cafeteiro	1 ano	
Estagiário de cavista	1 ano	
Estagiário de controlador	1 ano	
Estagiário de controlador-caixa	6 meses	
Estagiário de despenseiro	1 ano	
Estagiário de empregado de balcão ...	1 ano	
Estagiário de empregado de mesa ...	1 ano	
Estagiário de escriturário	1 ano	
Estagiário de porteiro	1 ano	
Praticante de armazém	1 ano	
Praticante de caixeiro	1 ano	

Categorias profissionais	Duração	Níveis de remuneração
Ajudante de copeiro	Até aos 20 anos ou 2 anos.	V
Mandarete com mais de 18 anos de idade.	2 anos	
Ajudante de manutenção e conservação	2 anos	VI
Copeiro I	2 anos	
Costureiro I	2 anos	
Empregado de lavandaria/rouparia I	2 anos	
Empregado de limpeza I	2 anos	
Caixeiro de 3. ^a	3 anos	VII
Caixeiro de 2. ^a	3 anos	
Escriturário de 3. ^a	3 anos	
Operário polivalente de 2. ^a	3 anos	
Servente de manutenção e conservação	3 anos	
Trintanário I	3 anos	
Escriturário de 2. ^a	3 anos	IX

B) Sede

Categorias profissionais	Duração	Níveis de remuneração
Estagiário de escriturário	1 ano	2
Estagiário de promotor de vendas ...	1 ano	3
Estagiário de informática	1 ano	3
Técnico superior estagiário	1 ano	9
Escriturário de 3. ^a	3 anos	3
Escriturário de 2. ^a	3 anos	4
Paquete	Até aos 18 anos	1
Operador informático de 2. ^a	3 anos	4
Técnico auxiliar de 2. ^a	3 anos	8
Técnico de 2. ^a	3 anos	9
Técnico superior de 2. ^a	3 anos	10

ANEXO III

Secções, categorias profissionais e níveis

A) Estabelecimentos hoteleiros

Categorias profissionais	Níveis de remuneração	Níveis de qualificação
1 — Direcção:		
Director de hotel	XIV	1
Director de pousada	XIV	1
Director de restaurante e similares ...	XIII	1
Director de alojamento	XIII	1
Director comercial	XIII	1
Director de produção (F&B)	XIII	1
Subdirector de hotel	XIII	2.2
Adjunto de direcção II	XIII	2.2
Adjunto de direcção I	XII	2.2
Chefe de pessoal (*)	XII	2.2
Adjunto de director de restaurante ...	XI	2.2
Encarregado (restaurante e similares)	XI	3
2 — Recepção:		
Chefe de recepção	XII	2.2
Subchefe de recepção	XI	3
Recepcionista de 1. ^a	X	4.2
Recepcionista de 2. ^a -II	IX	5.2
Recepcionista de 2. ^a -I	VIII	5.2

Categorias profissionais	Níveis de remuneração	Níveis de qualificação
Estagiário de rececionista do 2.º ano	V	8.2
Estagiário de rececionista do 1.º ano	IV	8.2
Aprendiz de rececionista	II	8.3
3 — Controlo:		
Chefe de controlo	XI	2.2
Controlador	IX	5.2
Controlador-caixa	VIII	5.2
Estagiário de controlador	IV	8.2
Estagiário de controlador-caixa	IV	8.2
Aprendiz de controlador	II	8.3
Aprendiz de controlador-caixa	II	8.3
4 — Portaria:		
Chefe de portaria	XI	2.2
Porteiro de 1.ª	IX	5.2
Porteiro de 2.ª	VIII	5.2
Trintanário II	VIII	6.2
Trintanário I	VII	6.2
Porteiro (restaurantes, cafés e similares)	VI	6.2
Porteiro de serviço	VI	6.2
Mandarete com mais de 18 anos de idade	V	7.2
Estagiário de porteiro	IV	8.2
Aprendiz de porteiro	II	8.3
Mandarete com menos de 18 anos	I	8.3
5 — Vigilância:		
Encarregado de vigilantes	VII	6.2
Vigilante	VI	7.2
6 — Andares:		
Governante geral de andares	X	3
Governante de andares	IX	4.2
Empregado de andares/quartos	VIII	6.2
Aprendiz de empregado de andares com 18 ou mais anos	II	8.3
7 — Mesas:		
Chefe de mesa	XI	2.2
Subchefe de mesa	X	3
Escanção	X	4.2
Empregado de mesa de 1.ª	IX	4.2
Empregado de mesa de 2.ª	VIII	5.2
Estagiário de empregado de mesa	IV	8.2
Aprendiz de empregado de mesa	II	8.3
8 — Bar:		
Chefe de bar	XI	2.2
Barman/barmaid de 1.ª	IX	4.2
Barman/barmaid de 2.ª	VIII	5.2
Estagiário de barman/barmaid do 2.º ano	V	8.2
Estagiário de barman/barmaid do 1.º ano	IV	8.2
Aprendiz de barman/barmaid	II	8.3
9 — Balcão:		
Chefe de balcão	X	4.2
Empregado de balcão de 1.ª	IX	5.2
Empregado de balcão de 2.ª	VIII	5.2
Estagiário de empregado de balcão	IV	8.2
Aprendiz de empregado de balcão	II	8.3
10 — Cozinha:		
Chefe de cozinha	XIII	2.2
Subchefe de cozinha	XII	3
Cozinheiro de 1.ª	XI	4.2
Cozinheiro de 2.ª	IX	5.2
Cozinheiro de 3.ª	VIII	6.2
Estagiário de cozinheiro do 4.º ano	VII	8.2
Estagiário de cozinheiro do 3.º ano	VI	8.2

Categorias profissionais	Níveis de remuneração	Níveis de qualificação
Estagiário de cozinheiro do 2.º ano	V	8.2
Estagiário de cozinheiro do 1.º ano	IV	8.2
Aprendiz de cozinheiro	II	8.3
11 — Pastelaria:		
Chefe de pastelaria	XII	2.2
Pasteleiro de 1.ª	X	4.2
Pasteleiro de 2.ª	IX	5.2
Pasteleiro de 3.ª (só restaurantes)	VIII	6.2
Estagiário de pasteleiro do 3.º ano	VI	8.2
Estagiário de pasteleiro do 2.º ano	V	8.2
Estagiário de pasteleiro do 1.º ano	IV	8.2
Aprendiz de pasteleiro	II	8.3
12 — Económico:		
Chefe de compras/ecónomo	XI	2.2
Despenseiro II	IX	5.2
Cavista	VIII	5.2
Despenseiro I	VIII	5.2
Ajudante de despenseiro/cavista	VII	7.2
Estagiário de cavista	IV	8.2
Estagiário de despenseiro	IV	8.2
Aprendiz de cavista	II	8.3
Aprendiz de despenseiro	II	8.3
13 — Cafeteria e copa:		
Chefe de cafeteria	IX	4.2
Chefe de copa	VIII	6.2
Cafeteiro	VIII	5.2
Copeiro II	VII	7.2
Copeiro I	VI	7.2
Ajudante de copeiro	V	8.2
Estagiário de cafeteiro	IV	8.2
Aprendiz de cafeteiro	II	8.3
14 — Lavandaria:		
Governanta de lavandaria	IX	4.2
Costureira especializada	VIII	5.2
Costureira II	VII	6.2
Empregado de lavandaria/rouparia II	VII	6.2
Costureira I	VI	6.2
Empregado de lavandaria/rouparia I	VI	6.2
Aprendiz de empregado de lavandaria/rouparia	II	8.3
15 — Limpeza:		
Encarregado de limpeza	VIII	6.2
Empregado de limpeza II	VII	7.2
Empregado de limpeza I	VI	7.2
16 — Categorias sem enquadramento específico:		
Monitor de animação e desportos	X	5.1
Tratador-conservador de piscinas	VIII	6.1
Jardineiro	VII	6.1
Estagiário de hotelaria do 2.º ano	V	8.2
Estagiário de hotelaria do 1.º ano	IV	8.2
Aprendiz de hotelaria	II	8.3
17 — Telefones:		
Encarregado de telefones	X	3
Telefonista	IX	6.1
18 — Administrativos:		
Director de serviços administrativos	XIII	1
Chefe de departamento, de divisão e de serviços	XII	2.1
Contabilista	XII	2.1
Chefe de secção	XI	2.1
Tesoureiro	XI	2.1
Guarda-livros (*)	XI	2.1
Escriturário principal	XI	2.1
Caixa	X	5.1
Escriturário de 1.ª	X	5.1

Categorias profissionais	Níveis de remuneração	Níveis de qualificação
Escriturário de 2. ^a	IX	5.1
Escriturário de 3. ^a	VIII	6.1
Estagiário de escriturário	VI	8.1
19 — Serviços técnicos:		
a) Serviços técnicos de manutenção e conservação:		
Director de serviços técnicos	XIII	1
Chefe de manutenção e conservação	XII	2.2
Técnico de manutenção e conservação	X	4.2
Operário polivalente de 1. ^a	IX	5.2
Operário polivalente de 2. ^a	VIII	6.2
Servente de manutenção e conservação	VII	7.2
Ajudante de manutenção-conservação	VI	8.2
Aprendiz de manutenção-conservação	II	8.3
b) Rodoviários:		
Motorista	IX	5.1
Ajudante de motorista	VII	7.1
c) Comércio (balcão):		
Caixeiro-chefe de secção	XI	3
Caixeiro de 1. ^a	IX	5.1
Caixeiro de 2. ^a	VIII	6.1
Caixa de balcão	VIII	6.1
Caixeiro de 3. ^a	VII	6.1
Praticante de caixeiro	VI	7.1
d) Comércio (armazém):		
Encarregado de armazém	XI	3
Fiel de armazém	IX	5.1
Empregado de armazém	VIII	6.1
Praticante de armazém	IV	8.1

(*) A extinguir quando vagar.

B) Sede

Categorias profissionais	Níveis de remuneração	Níveis de qualificação
1) Direcção/chefia:		
Director-geral	15	1
Director de departamento II	14	1
Director de serviços II	14	1
Director de departamento I	13	1
Director de serviços I	13	1
Chefe de serviços II	12	1
Chefe de serviços I	11	1
Chefe de secção II	9	3
Chefe de secção I	8	3
Subchefe de secção	7	3
2) Técnicos superiores:		
Consultor	13	1
Assessor	12	1
Técnico superior principal	12	1
Técnico superior de 1. ^a	11	1
Técnico superior de 2. ^a	10	1
Técnico superior estagiário	9	8.1
3) Técnicos:		
Técnico de 1. ^a	10	2.1
Técnico de 2. ^a	9	2.1
Técnico estagiário do 2. ^o ano	6	8.1
Técnico estagiário do 1. ^o ano	4	8.1

Categorias profissionais	Níveis de remuneração	Níveis de qualificação
4) Técnicos auxiliares:		
Técnico auxiliar principal	10	2.1
Técnico auxiliar de 1. ^a	9	4.1
Técnico auxiliar de 2. ^a	8	4.1
5) Auditoria:		
Auditor de 1. ^a	13	1
Auditor de 2. ^a	12	1
6) Informáticos:		
Analista de informática	11	1
Programador II	10	2.1
Programador I	9	2.1
Operador informático de 1. ^a	5	5.1
Operador informático de 2. ^a	4	5.1
Estagiário de informática	3	8.1
7) Secretariado:		
Secretário de administração de 1. ^a ...	9	4.1
Secretário de administração de 2. ^a ...	8	4.1
Secretário de direcção de 1. ^a	9	4.1
Secretário de direcção de 2. ^a	8	4.1
8) Escritório:		
Administrativos:		
Escriturário principal	7	5.1
Escriturário de 1. ^a	5	5.1
Escriturário de 2. ^a	4	5.1
Escriturário de 3. ^a	3	6.1
Estagiário de escriturário	2	8.1
Tesouraria:		
Caixa de escritório de 1. ^a	7	5.1
Caixa de escritório de 2. ^a	6	5.1
Telefones:		
Telefonista	3	6.1
Serviços gerais:		
Motorista de ligeiros	5	6.1
Contínuo	2	7.1
Empregado de limpeza	1	7.1
Paquete	1	8.1
Outros:		
Contabilista	9	2.1
Promotor de vendas II	9	5.1
Promotor de vendas I	5	5.1
Estagiário de promotor de vendas	3	8.1

ANEXO IV

Enquadramento profissional em níveis de remuneração

A) Estabelecimentos hoteleiros

Nível I

Mandarete com menos de 18 anos.

Nível II

Aprendiz de *barman/barmaid*.
Aprendiz de *cafeteiro*.
Aprendiz de *cavista*.
Aprendiz de *controlador*.
Aprendiz de *cozinheiro*.
Aprendiz de *controlador/caixa*.
Aprendiz de *despenseiro*.

Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos.
 Aprendiz de empregado de balcão.
 Aprendiz de empregado de lavanderia/rouparia.
 Aprendiz de empregado de mesa.
 Aprendiz de hotelaria.
 Aprendiz de manutenção e conservação.
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos.
 Aprendiz de porteiro.
 Aprendiz de recepcionista.

Nível IV

Estagiário de *barman/barmmaid* do 1.º ano.
 Estagiário de cafeteiro.
 Estagiário de cavista.
 Estagiário de controlador.
 Estagiário de controlador/caixa.
 Estagiário de cozinheiro do 1.º ano.
 Estagiário de despenseiro.
 Estagiário de empregado de balcão.
 Estagiário de empregado de mesa.
 Estagiário de hotelaria do 1.º ano.
 Estagiário de pasteleiro do 1.º ano.
 Estagiário de porteiro.
 Estagiário de recepcionista do 1.º ano.
 Praticante de armazém.
 Praticante de caixa.

Nível V

Ajudante de copeiro.
 Estagiário de *barman/barmmaid* do 2.º ano.
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano.
 Estagiário de hotelaria do 2.º ano.
 Estagiário de pasteleiro do 2.º ano.
 Estagiário de recepcionista do 2.º ano.
 Mandarete com mais de 18 anos de idade.

Nível VI

Ajudante de manutenção e conservação.
 Copeiro I.
 Costureiro I.
 Empregado de lavanderia/rouparia I.
 Empregado de limpeza I.
 Estagiário de cozinheiro do 3.º ano.
 Estagiário de escriturário.
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano.
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
 Porteiro de serviço.
 Vigilante.

Nível VII

Ajudante de despenseiro/cavista.
 Ajudante de motorista.
 Caixa de 3.ª
 Copeiro II.
 Costureiro II.
 Empregado de lavanderia/rouparia II.
 Empregado de limpeza II.
 Encarregado de vigilantes.
 Estagiário de cozinheiro do 4.º ano.
 Jardineiro.
 Servente de manutenção e conservação.
 Trintanário I.

Nível VIII

Barman/barmmaid de 2.ª
 Cafeteiro.
 Caixa de balcão (comércio).
 Caixa de 2.ª
 Cavista.
 Chefe de copa.
 Controlador/caixa.
 Costureiro especializado.
 Cozinheiro de 3.ª
 Despenseiro I.
 Encarregado de limpeza.
 Empregado de andares/quartos.
 Empregado de armazém.
 Empregado de balcão de 2.ª
 Empregado de mesa de 2.ª
 Escriturário de 3.ª
 Operário polivalente de 2.ª
 Pasteleiro de 3.ª (só restaurantes).
 Porteiro de 2.ª
 Recepcionista de 2.ª-I.
 Tratador-conservador de piscinas.
 Trintanário II.

Nível IX

Barman/barmmaid de 1.ª
 Caixa de 1.ª
 Chefe de cafetaria.
 Controlador.
 Cozinheiro de 2.ª
 Despenseiro II.
 Empregado de balcão de 1.ª
 Empregado de mesa de 1.ª
 Escriturário de 2.ª
 Fiel de armazém.
 Governante de andares.
 Governante de lavanderia.
 Motorista.
 Operário polivalente de 1.ª
 Pasteleiro de 2.ª
 Porteiro de 1.ª
 Recepcionista de 2.ª-II.
 Telefonista.

Nível X

Caixa.
 Chefe de balcão.
 Encarregado de telefones.
 Escanção.
 Escriturário de 1.ª
 Governante geral de andares.
 Monitor de animação e desportos.
 Pasteleiro de 1.ª
 Recepcionista de 1.ª
 Subchefe de mesa.
 Técnico de manutenção e conservação.

Nível XI

Adjunto de director de restaurante.
 Caixa-chefe de secção.
 Chefe de bar.
 Chefe de compras/ecónomo.
 Chefe de controle.
 Chefe de mesa.

Guarda-livros *. Escriturário principal. Chefe de portaria. Chefe de secção (escritório). Cozinheiro de 1. ^a Encarregado (restaurantes e similares). Encarregado de armazém. Subchefe de recepção. Tesoureiro.	Nível 10	Técnico superior de 2. ^a Técnico de 1. ^a Programador II. Técnico auxiliar principal.
Nível XII	Nível 9	Chefe de secção II. Técnico auxiliar de 1. ^a Técnico de 2. ^a Secretário de administração de 1. ^a Secretário de direcção de 1. ^a Contabilista. Programador I. Técnico superior estagiário. Promotor de vendas II.
Adjunto de direcção I. Chefe de departamento, de divisão e serviços. Chefe de manutenção e conservação. Chefe de pastelaria. Chefe de pessoal *. Chefe de recepção. Contabilista. Subchefe de cozinha.	Nível XIII	Nível 8
Adjunto de direcção II. Chefe de cozinha. Director de alojamento. Director comercial. Director de produção (<i>food & beverage</i>). Director de restaurante e similares. Director de serviços administrativos. Director de serviços técnicos. Subdirector de hotel.	Nível XIV	Nível 7
Director de hotel. Director de pousada.	Nível XV	Nível 6
* A extinguir quando vagar.	Nível 15	Nível 5
Director-geral.	Nível 14	Nível 4
Director de departamento II. Director serviços II.	Nível 13	Nível 3
Director de departamento I. Director de serviços I. Auditor de 1. ^a Consultor.	Nível 12	Nível 2
Chefe de serviços II. Assessor. Auditor de 2. ^a Técnico superior principal.	Nível 11	Nível 1
Técnico superior de 1. ^a Chefe de serviços I. Analista de informática.		Empregado de limpeza. Paquete.

ANEXO V

Enquadramento profissional em níveis de qualificação

A) Estabelecimentos hoteleiros

1 — Quadros superiores:

Director de alojamento.
Director comercial.
Director de hotel.
Director de pousada.
Director de produção (F & B).
Director de restaurante e similares.
Director dos serviços administrativos.
Director de serviços técnicos.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
Chefe de secção (escritório).
Contabilista.
Guarda-livros *.
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Adjunto de direcção I e II.
Adjunto de director de restaurante.
Chefe de bar.
Chefe de controlo.
Chefe de cozinha.
Chefe de manutenção e conservação.
Chefe de mesa.
Chefe de pastelaria.
Chefe de pessoal *.
Chefe de portaria.
Chefe de recepção.
Chefe de compras/ecónomo.
Subdirector de hotel.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-chefe de secção.
Encarregado (restaurante e similares).
Encarregado de armazém.
Encarregado de telefones.
Governante geral de andares.
Subchefe de cozinha.
Subchefe de mesa.
Subchefe de recepção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros.

4.2 — Produção:

Barman/barmaid de 1.^a
Chefe de balcão.
Chefe de cafetaria.
Cozinheiro de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Escanção.
Governante de andares.
Governante de lavandaria.
Pasteleiro de 1.^a
Recepcionista de 1.^a
Técnico de manutenção e conservação.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Escriturário principal de 1.^a e 2.^a
Fiel de armazém.
Monitor de animação e desportos.
Motorista.

5.2 — Produção:

Barman/barmaid de 2.^a
Cafeteiro.
Cavista.
Controlador.
Controlador/caixa.
Costureiro especializado.
Cozinheiro de 2.^a
Dispenseiro I e II.
Empregado de balcão de 1.^a e 2.^a
Empregado de mesa de 2.^a
Operário polivalente de 1.^a
Pasteleiro de 2.^a
Porteiro de 1.^a e 2.^a
Recepcionista de 2.^a — I e II.

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão.
Caixeiro de 2.^a e de 3.^a
Empregado de armazém.
Escriturário de 3.^a
Jardineiro.
Telefonista.
Tratador-conservador de piscinas.

6.2 — Produção:

Chefe de copa.
Costureiro I e II.
Cozinheiro de 3.^a
Encarregado de limpeza.
Encarregado de vigilantes.
Empregado de andares/quartos.
Empregado de lavandaria/rouparia I e II.
Operário polivalente de 2.^a
Pasteleiro de 3.^a (só restaurantes).
Porteiro (restaurante, cafés e similares).
Porteiro de serviço.
Trintanário I e II.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

7.2 — Produção:

Ajudante de dispenseiro/cavista.
Copeiro I e II.
Empregado de limpeza I e II.
Mandarete com mais de 18 anos.
Servente de manutenção e conservação.
Vigilante.

8 — Estagiários e aprendizes:

8.1 — Estagiários administrativos e de comércio:

Estagiário de escriturário.
Praticante de armazém.
Praticante de caixeiro.

8.2 — Estagiários de produção:

Ajudante de copeiro.
Ajudante de manutenção e conservação.
Estagiário de *barman/barmaid*.
Estagiário de cafeteiro.
Estagiário de cavista.
Estagiário de controlador.
Estagiário de controlador-caixa.
Estagiário de cozinheiro.
Estagiário de despenseiro.
Estagiário de empregado de balcão.
Estagiário de empregado de mesa.
Estagiário de hotelaria.
Estagiário de pasteleiro.
Estagiário de porteiro.
Estagiário de recepcionista.

8.3 — Aprendizizes de produção:

Aprendiz de *barman/barmaid*.
Aprendiz de cafeteiro.
Aprendiz de cavista.
Aprendiz de controlador.
Aprendiz de controlador-caixa.
Aprendiz de cozinheiro.
Aprendiz de despenseiro.
Aprendiz de empregado de andares/quartos.
Aprendiz de empregado de balcão.
Aprendiz de empregado de lavandaria/rouparia.
Aprendiz de empregado de mesa.
Aprendiz de hotelaria.
Aprendiz de manutenção e conservação.
Aprendiz de pasteleiro.
Aprendiz de porteiro.
Aprendiz de recepcionista.
Mandarete com menos de 18 anos.

* A extinguir quando vagar.

B) Sede

1 — Quadros superiores:

Director-geral.
Director de departamento I e II.
Director de serviços I e II.
Auditor de 1.^a e 2.^a
Consultor.
Chefe de serviços I e II.
Assessor.
Técnico superior principal de 1.^a e de 2.^a
Analista de informática.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de 1.^a e de 2.^a
Programador I e II.
Técnico auxiliar principal.
Contabilista.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção I e II.
Subchefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico auxiliar de 1.^a e de 2.^a
Secretário de administração de 1.^a e de 2.^a
Secretário de direcção de 1.^a e de 2.^a

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário-principal de 1.^a e de 2.^a
Caixa de escritório de 1.^a e de 2.^a
Promotor de vendas I e II.
Operador informático de 1.^a e de 2.^a

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário de 3.^a
Telefonista.
Motorista de ligeiros.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Empregado de limpeza.

8 — Estagiários e aprendizizes:

8.1 — Estagiários administrativos e de comércio:

Técnico superior estagiário.
Técnico estagiário do 1.^o e do 2.^o ano.
Estagiário de informática.
Estagiário promotor de vendas.
Estagiário de escriturário.
Paquete.

ANEXO VI

Tabelas salariais

A) Estabelecimentos hoteleiros

Níveis de remuneração	Grupo I	Grupo II
XIV	158 500\$00	133 400\$00
XIII	128 400\$00	116 600\$00
XII	105 800\$00	98 500\$00
XI	97 000\$00	91 000\$00
X	88 100\$00	83 300\$00
IX	80 000\$00	75 400\$00
VIII	71 100\$00	67 100\$00
VII	68 800\$00	64 500\$00
VI	61 400\$00	58 400\$00
V	56 700\$00	56 700\$00
IV	56 700\$00	56 700\$00
III	51 800\$00	49 300\$00
II	45 600\$00	45 400\$00
I	42 600\$00	42 600\$00

B) Sede

Níveis de remuneração	Valores
15	469 900\$00
14	334 400\$00
13	274 600\$00
12	218 800\$00
11	190 900\$00
10	161 400\$00
9	142 300\$00
8	130 500\$00
7	123 700\$00

Níveis de remuneração	Valores
6	112 100\$00
5	97 300\$00
4	88 000\$00
3	76 400\$00
2	70 300\$00
1	67 400\$00

Lisboa, 4 de Agosto de 1997.

Pela ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 21 de Agosto de 1997. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Agosto de 1997.

Depositado em 9 de Setembro de 1997, a fl. 91 do livro n.º 8, com o n.º 327/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas — Alteração salarial e outras.

Revisão do AE celebrado entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1990.

Alteração salarial e cláusula de expressão pecuniária

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade, no valor de 2250\$, até ao máximo de oito.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 38.^a

Subsídio de alimentação

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de 1310\$.

2 — (Sem alteração.)

ANEXO II

Enquadramento salarial

Tabela de remunerações base mensais

Nível	Importância
14	499 000\$00
13	431 000\$00
12	358 300\$00
11	320 900\$00
10	279 000\$00
9	198 700\$00
8	177 200\$00
7	158 200\$00
6	148 900\$00
5	140 700\$00
4	132 800\$00
3	124 900\$00
2	117 400\$00
1	110 900\$00

ANEXO V

Regulamento de deslocações em serviço

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

4.1 — (Sem alteração.)

4.1.1 — (Sem alteração.)

4.1.2 — (Sem alteração.)

4.1.2.1 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:

a) 11 660\$ — deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);

b) 28 870\$ ou o equivalente em dólares norte-americanos ou em libras — deslocações ao estrangeiro;

c) (Sem alteração.)

d) (Sem alteração.)

e) (Eliminada.)

f) (Sem alteração.)

g) (Sem alteração.)

h) (Sem alteração.)

i) (Sem alteração.)

4.1.2.2 — (Sem alteração.)

4.1.2.3 — (Sem alteração.)

4.1.2.4 — (Sem alteração.)

4.2 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

Lisboa, 4 de Agosto de 1997.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Entrada em 29 de Agosto de 1997.

Depositada em 11 de Setembro de 1997, a fl. 91 do livro n.º 8, com o n.º 330/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

Revisão do AE celebrado entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1990.

Alteração salarial e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade, no valor de 2250\$, até ao máximo de oito.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 38.^a

Subsídio de alimentação

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de 1310\$.

2 — (Sem alteração.)

ANEXO II

Enquadramento salarial

Tabela de remunerações base mensais

Nível	Importância
14	499 000\$00
13	431 000\$00
12	358 300\$00
11	320 900\$00
10	279 000\$00
9	198 700\$00
8	177 200\$00
7	158 200\$00
6	148 900\$00
5	140 700\$00
4	132 800\$00
3	124 900\$00
2	117 400\$00
1	110 900\$00

ANEXO V

Regulamento de deslocações em serviço

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 —

4.1 — (Sem alteração.)

4.1.1 — (Sem alteração.)

4.1.2 — (Sem alteração.)

4.1.2.1 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:

a) 11 660\$ — deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);

b) 28 870\$ ou o equivalente em dólares norte-americanos ou em libras — deslocações ao estrangeiro;

c) (Sem alteração.)

d) (Sem alteração.)

e) (Eliminada.)

f) (Sem alteração.)

g) (Sem alteração.)

h) (Sem alteração.)

i) (Sem alteração.)

4.1.2.2 — (Sem alteração.)

4.1.2.3 — (Sem alteração.)

4.1.2.4 — (Sem alteração.)

4.2 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

Lisboa, 4 de Agosto de 1997.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 26 de Agosto de 1997. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrada em 29 de Agosto de 1997.

Depositada em 11 de Setembro de 1997, a fl. 91 do livro n.º 8, com o n.º 329/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua actual redacção.