

# Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 80\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 55	N.º 8	P. 323-354	29 - FEVEREIRO - 1988
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e da alteração salarial ao CCT entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto .....	324
— Aviso para PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	324
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda .....	325

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outro e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) .....	325
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	344
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra .....	347
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras .....	348
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	350
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outra .....	352
— CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras .....	352
— CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial .....	354
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais e Costeiros e outro — Integração em níveis de qualificação .....	354

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e da alteração salarial ao CCT entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCTs mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1987, e 6, de 15 de Fevereiro de 1988.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade (confeitaria, pastelaria e biscoitaria) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 extensão das alterações aos CCTs mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1987, e 29, de 8 de Agosto de 1987, por forma a torná-las aplicáveis a todos os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, sindicalizados ou não, das categorias profissionais previstas na convenção que no território nacional se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal, tornará a alteração extensiva no distrito da Guarda às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representadas pela associação sindical outorgante.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outro e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito área e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições representadas pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

##### Cláusula 2.ª

###### Área

A área territorial de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pelos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

##### Cláusula 3.ª

###### Vigência e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1988 e vigorará pelo prazo de dois anos, salvo se a lei vier a estabelecer um prazo mínimo de vigência inferior.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contada a partir de 1 de Janeiro de 1988.

3 — A denúncia poderá ser feita:

- a) Decorridos dez meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;
- b) Decorridos vinte meses após a referida data de 1 de Janeiro de 1988, no que respeita ao clausulado geral.

4 — A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de dez dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil após o termo dos prazos referidos no números anteriores.

8 — As negociações durarão vinte dias, com possibilidade de prorrogação mediante acordo das partes.

9 — Presume-se sem possibilidade de prova em contrário que as contrapartes que não apresentem contra-

proposta aceitam o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

## CAPÍTULO II

### Da admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para os casos previstos na lei ou nesta convenção são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu;
- d) Robustez física para o exercício da actividade, comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

3 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira profissional tem de ser feita até quinze dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho nem a entidade patronal o poder receber.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

1 — O período de experiência é de quinze dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias referentes aos níveis 11, 10, 9 e 8 e ainda para as categorias de encarregado de refeitório, subencarregado e cozinheiro responsável pela confecção podem os interessados estabelecer, por acordo escrito e individual, um período experimental superior, que não poderá exceder 60 dias.

2 — Para a contagem do período de experiência de quinze dias só serão contados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; para períodos superiores de experiência serão englobados os dias de descanso e feriados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estágio ou tirocínio — Conceito

1 — Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão nas profissões que o admitem nos termos deste acordo.

2 — As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio e a sua duração são as estabelecidas na parte II do anexo III.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Composição do quadro do pessoal, regras de acesso e densidades

A composição dos quadros de pessoal, as regras de acesso e as densidades são as constantes das partes I e III do anexo III e anexo II.

## CAPÍTULO III

### Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, para além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento, devidamente autenticados;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de previdência e outos a estas inerentes;
- e) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- f) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos;
- g) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço, que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- b) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do es-

- tado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- c) Não conceder créditos sem que tenha sido, para isso, especialmente autorizado;
  - d) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem acordo deste, salvo as excepções previstas nesta convenção;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre as entidades patronais

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

As entidades patronais só podem baixar a categoria profissional do trabalhador, por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

### CAPÍTULO IV

#### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

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

- a) Para profissionais de escritório, de informática, técnicos de desenho e cobradores, 8 horas diárias e 40 semanais, em cinco dias;

- b) Para os telefonistas, 8 horas diárias e 40 semanais;
- c) Para os trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos de concessão e fábricas de refeições, 45 horas ou 44 horas semanais, em cinco ou em cinco dias e meio;
- d) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ainda ser praticadas 44 horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e escrito de pelo menos três quartos dos trabalhadores aos quais haja de ser aplicado esse horário.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Intervalos de horário de trabalho

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

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

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

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

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas horas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

6 — Para os restantes trabalhadores, poderá o primeiro período de trabalho ser igual a seis horas, seguido de um período de descanso, que não pode ser inferior a uma nem superior a três horas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

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

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

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

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Proibição de alteração do horário

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

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança do horário geral do estabelecimento ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3 — Nomeadamente, os acréscimos de despesas de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, serão encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação do trabalhador.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Horário parcial

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial, nos termos da lei, quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

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

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que, no conjunto, não somem mais de 9 horas diárias nem 45 semanais.

4 — Todos os trabalhadores sujeitos a este regime, salvo aqueles que já o pratiquem, não poderão negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a sua entidade patronal nem poderão integrar quadros de empresas concorrentes, salvo expressa autorização das entidades patronais.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10, e 9, terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria o prémio de isenção será de 25%.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

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

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100%.

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

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$Rm$  = Retribuição mensal total;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-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 habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

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

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Deslocações em serviço

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

- a) Transporte em caminho de ferro, avião ou 0,25 do preço por litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas.

2 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 — Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá ser obrigado a fazer mais de 500 km diários ao serviço da empresa.

4 — Nas grandes deslocções a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2 — Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal, desde que o mesmo se situe num raio de 25 km, contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3 — Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;
- b) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas;
- c) Nos casos de tomada de concessão, nos quinze dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;
- d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma.

4 — À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador, por força da referida transferência.

## CAPÍTULO V

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo, salvo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, por conveniência deste e, nomeadamente, para atingir o objectivo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

4 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitido mediante prévia autorização da entidade patronal.

5 — Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal

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

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte, acrescendo o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

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

sendo:

$R$  = Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

$RH$  = Remuneração da hora normal;

$N$  = Número de horas trabalhadas.

3 — Quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido.

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

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior, o trabalho desses dias será pago como suplementar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como suplementar e pago nos termos do n.º 2 e 3 da cláusula anterior, sendo  $R$  igual à remuneração do trabalho prestado em cada dia feriado, que igualmente acrescerá à retribuição mensal do trabalhador.

2 — São feriados obrigatórios os expressamente considerados como tal na lei.

3 — Além dos atrás considerados, são também de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

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

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Férias — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Porém, no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês que completar até 31 de Dezembro.

4 — Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, nos meses de Outubro ou Novembro se a entidade patronal não as conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozará-las no 1.º trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de 30 dias.

2 — Os trabalhadores contratados a prazo e aqueles cujo contrato tenha duração inferior a um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum 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, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

3 — O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4 — Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento, ou a 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 em caso algum o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se tivesse em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Na retribuição de férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 20.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição de férias.

2 — No fim da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Alimentação nas férias

1 — Quando a alimentação for fornecida em espécie pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias se este não encerrar.



2 — No caso referido no número anterior o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção com pelo menos quinze dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além das previstas na lei, são ainda consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até dez dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- b) As dadas durante dois dias por ocasião do parto da mulher;
- c) As motivadas pela doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3 — As faltas a que se refere a alínea a) do número anterior determinarão a perda de retribuição correspondente aos dias em que o trabalhador falte por aquele motivo; além disso, serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco, e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Dia de aniversário do trabalhador

1 — No dia de aniversário do trabalhador, este terá direito à dispensa da prestação de trabalho, sem prejuízo da retribuição, durante pelo menos quatro horas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período a gozar será marcado pela entidade patronal, que, na medida do possível, procurará atender à preferência manifestada pelo trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

sendo:

$Rm$  = Remuneração mensal;  
 $Rd$  = Remuneração diária.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### SECÇÃO I

#### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2 — No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3 — O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Garantia de anualidade da revisão de salários

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que de futuro as revisões da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas, os caixas, os tesoureiros, os cobradores e os demais profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal, para falhas, correspondente a 10 % da remuneração mínima pecuniária de base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador-caixa.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até dia 20 de Dezembro, 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.

## SECÇÃO II

### Alimentação

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Fornecimento da alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo subsídio previsto no anexo I.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação 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 direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Condições básicas da alimentação

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

- a) Pequeno-almoço — café ou chá com leite, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho, ou cerveja, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam em serviço para além da 1 hora da manhã.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

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

2 — O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário nos termos do anexo I.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em nenhum caso ser deduzida do salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exigências da alimentação

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Casos em que deixa de ser prestada a alimentação

Nos casos não referidos na cláusula 43.<sup>a</sup>, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B, para o valor pecuniário da alimentação, do anexo I, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar diariamente.

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato celebrado entre a concedente e a concessionária

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato celebrado entre a concedente e a concessionária

1 — Quando se verificar a cessação do contrato celebrado entre a entidade concedente e a concessionária, a entidade que passar a executar e ou supervisionar o

serviço, seja ou não a própria concedente, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestem serviço há mais de 90 dias, imediatamente anteriores da data da cessação.

2 — Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até à data da cessação do contrato celebrado entre a concedente e a concessionária prestem serviço no estabelecimento há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do período referido, desde que tal não tenha resultado directamente de aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respectivos vínculos contratuais.

3 — As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afectos ao estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

4 — O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respectivo contrato celebrado com a concedente.

5 — Nos casos previstos no n.º 1, a responsabilidade pelo pagamento dos subsídios de férias e de Natal aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso em relação à concessionária cessante, nas partes proporcionais que são da responsabilidade desta, recairá sobre a entidade que a vier a substituir.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disposições finais**

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Indumentária**

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais da indústria.

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

3 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Utensílios partidos**

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

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Objectos perdidos**

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

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

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Manutenção de direitos adquiridos**

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

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

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros três elementos nomeados pelas entidades patronais.

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

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

4 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

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

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

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

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores sem direito a voto.

# ANEXO I

## A - Subsídio de alimentação

1 — No caso de trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 8230\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senha diária de refeição, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho.

## B - Valor pecuniário da alimentação

1 — Valor das refeições completas/mês — 1610\$.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 26\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 147\$;

Ceia simples — 56\$.

## C - Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
11	Director-geral .....	102 150\$00
10	Director comercial ..... Director técnico ..... Director de serviços ..... Director de pessoal ..... Chefe de contabilidade ..... Analista de informática ..... Assistente de direcção .....	83 350\$00
9	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Programador de informática ..... Técnico industrial .....	68 000\$00
8	Inspector ..... Programador mecanográfico ..... Chefe de vendas ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Chefe de secção (escritórios) ..... Secretário de administração ..... Medidor-orçamentista-coordenador ..... Desenhador projectista .....	60 150\$00
7	Encarregado de refeitório A ..... Chefe de cozinha ..... Chefe de compras/ecónomo ..... Encarregado de armazém ..... Chefe de pasteleiro ..... Escriturário principal ..... Secretária de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Enfermeiro .....	54 000\$00
6-A	Encarregado de refeitório B ..... Técnico de vendas ..... Desenhador com seis anos ou mais .....	51 450\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
6-A	Operador mecanográfico ..... Medidor-orçamentista com seis anos ou mais ..... Operador de computador ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	51 450\$00
6-B	Chefe de sala de preparação ..... Oficial electricista ..... Operário polivalente ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados .....	47 750\$00
5-A	Subencarregado de refeitório ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Prospector de vendas ..... Operador de telex ..... Operador de registo de dados ..... Estagiário de operador de computador ..... Desenhador entre três a seis anos ..... Medidor-orçamentista entre três e seis anos ..... Motorista de ligeiros .....	46 650\$00
5-B	Oficial de cortador ..... Despenseiro A ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Encarregado de balcão ..... Fornheiro ..... Amassador ..... Encarregado de bar .....	41 900\$00
4-A	Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador até três anos ..... Conferente ..... Operador de máquinas auxiliares ..... Medidor-orçamentista até três anos ..... Estagiário de operador de máquinas de contabilidade ..... Estagiário de operador mecanográfico .....	41 400\$00
4-B	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Despenseiro B ..... Chefe de copa ..... Preparador/embalador .....	38 800\$00
3	Preparador de cozinha ..... Controlador-caixa ..... Empregado de bar ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de escriturário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de desenhador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de armazém ..... Aspirante de forneiro ..... Aspirante de amassador ..... Manipulador-ajudante de padaria ..... Operador heliográfico do 2. <sup>o</sup> ano .....	37 000\$00
2	Empregado de distribuição ..... Empregado de refeitório ..... Ajudante de despenseiro ..... Porteiro de serviço ..... Contínuo com 20 ou mais anos de idade ..... Praticante de desenhador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Operador heliográfico do 1. <sup>o</sup> ano .....	34 800\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
2	Ajudante de motorista ..... Empregado de limpeza ..... Estagiário de escriturário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário de cozinheiro (um ano) ..... Estagiário de pasteleiro (um ano) ..... Estagiário de bar (um ano) .....	34 800\$00
1	Contínuo com menos de 20 anos .....	29 800\$00

## ANEXO II

### Densidades

#### A — Densidades especiais

1 — Nos refeitórios ou cantinas segundo o número de refeições servidas e ou confeccionadas é obrigatória a observância das seguintes normas e densidades especiais mínimas:

a) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam menos de 200 refeições diárias:

Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um subencarregado de refeitório e um cozinheiro de 3.ª;

b) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam entre 200 e 700 refeições diárias:

Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um encarregado de refeitório B, um despenseiro B e um cozinheiro de 2.ª;

c) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam mais de 700 refeições diárias:

Nestes refeitórios ou cantinas os encarregados de refeitório e os despenseiros terão a classificação A e será obrigatória a existência de pelo menos um encarregado de refeitório, um despenseiro e um cozinheiro de 1.ª

2 — Para os efeitos do número anterior, a média diária de refeições será obtida com base no movimento das refeições servidas nos 365 dias anteriores de funcionamento. Nos casos de estabelecimentos que não tenham um ano de funcionamento efectivo, será o cálculo feito na base das refeições contratualmente estimadas.

#### B — Densidades gerais mínimas

Sem prejuízo do disposto na alínea a), observar-se-ão as seguintes densidades gerais mínimas:

##### 1 — Cozinha:

1.1 — Em cada estabelecimento ou secção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores						
	1	2	3	4	5	6	7
Cozinheiro de 1.ª .....	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª .....	-	1	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 3.ª .....	1	1	2	3	3	4	4

1.2 — Havendo mais de sete cozinheiros, observar-se-ão para os que excederem aquele número as mesmas proporções mínimas.

##### 2 — Pastelaria:

2.1 — Em cada estabelecimento ou secção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Chefe pasteleiro .....	-	-	1	1	1	1
Pasteleiro de 1.ª .....	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2.ª .....	-	1	1	2	3	3

2.2 — Havendo mais de seis pasteleiros, observar-se-á para os que excederem aquele número a mesma proporção mínima.

##### 3 — Bar:

3.1 — Nos bares com quatro ou mais profissionais um será obrigatoriamente classificado como encarregado de bar.

##### 4 — Preparação:

4.1 — Nos refeitórios e cantinas não poderá haver mais de dois preparadores por cada cozinheiro.

##### 5 — Escritórios:

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

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

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

5.4 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções mínimas:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º escriturário .....	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
2.º escriturário .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
3.º escriturário .....	-	1	1	2	2	3	3	3	4	5

5.5 — Havendo mais de dez escriturários, observar-se-ão para os que excederem aquele número as mesmas proporções mínimas.

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

##### 6 — Vendas:

6.1 — Por cada grupo de cinco técnicos de vendas, um será, obrigatoriamente, classificado como inspector de vendas.

6.2 — Havendo cinco ou mais prospectores de vendas, um em cada grupo de cinco será promovido a técnico de vendas.

### ANEXO III

#### Condições de admissão, estágio e acessos

##### I — Condições de admissão

Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

###### A) Trabalhadores de hotelaria

1 — Têm preferência na admissão, pela ordem indicada:

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

###### B) Trabalhadores administrativos e de informática

1 — Para estes profissionais exige-se como habilitação mínima o 9.º ano de escolaridade ou equivalente; estas habilitações não são, porém, exigíveis aos trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

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

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

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

###### C) Trabalhadores técnicos de desenho

###### Grupo A — Técnicos

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

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

2 — Trabalhadores sem experiência profissional.

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de praticante (T. D.), pelo período máximo de dois anos divididos em 2 escalões (I e II) de um ano cada e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho, imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de praticante (T. D.) de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (T. D.) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (T. D.) de escalão I (1.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1 passarão a tirocinante (T. D.) de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Trabalhadores com experiência profissional.

a) Sem prejuízo do preenchimento de vagas por cursos internos, as empresas podem admitir trabalhadores que ingressem em qualquer uma das categorias das profissões dos (T. D.), constantes deste contrato, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional.

b) A empresa deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequada.

###### Grupo B — Operadores heliográficos

a) A habilitação mínima de admissão é o ciclo preparatório ou equivalente.

###### D) Preferência genérica nas admissões

Os trabalhadores que prestem serviço na empresa, em regime de contratos a prazo, têm preferência na admissão para o preenchimento de postos de trabalho permanentes que se verifiquem.

##### II — Estágio

###### A) Trabalhadores de hotelaria

1 — O preenchimento de vagas nas categorias de empregado de bar, cozinheiro e pasteleiro pode ser precedido de estágio, caso o trabalhador não seja titular da carteira profissional da profissão respectiva.

2 — O estágio terá a duração máxima de um ano, mas cessará logo se o trabalhador obtiver aproveitamento em curso de formação profissional respectivo.

3 — Findo o estágio o trabalhador ascende automaticamente à respectiva categoria profissional.

#### B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

### III — Acesso

#### A) Trabalhadores administrativos

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

2 — Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

#### B) Telefonistas

Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

#### C) Técnicos de desenho

O acesso automático dos técnicos de desenho é o que se encontra referido na tabela do anexo I reportado ao tempo desempenhado nas funções.

### ANEXO IV

#### Definição técnica das categorias

*Ajudante de despenseiro.* — É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*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 de descarga.

*Amassador.* — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para o pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher

elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto o seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou da elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

*Aspirante-amassador.* — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas por este.

*Aspirante-forneiro.* — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas por este.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

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

*Chefe de compras/economato.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; es-tuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da em-

presa, de forma a assegurar um recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção de 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 estabelecimento; 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, qualitativa e quantitativamente.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins de-

finidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de pasteleiro.* — É o trabalhador que 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.

*Chefe de sala de preparação.* — É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

*Chefe de secção de escritórios.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritórios; vigia entradas e saídas; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

*Controlador.* — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados 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.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, nos recebimentos das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e



na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

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

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

*Director comercial.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da em-

presa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o director-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção das vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as actividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reacções da clientela face aos produtos da empresa, e toma decisões relativas às actividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do director-geral. Pode negociar directamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

*Director-geral.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

*Director de pessoal.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional, de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal; aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal; controla e coordena as actividades da direcção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu funcionamento; aconselha ou assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

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

**Director técnico.** — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o director comercial e o director-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as actividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o director-geral sobre a exploração.

**Empregado de armazém.** — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

**Empregado de bar.** — É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

**Empregado de distribuição.** — É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionária ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material e a géneros inerentes a todo o circuito executa serviços de higienização dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de limpeza.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres e distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição,

de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

**Encarregado de balcão.** — É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

**Encarregado de bar.** — É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

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

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

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das

tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação 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; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que exerce as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de posições correntes.

*Estagiário de bar.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de empregado de bar e executar as suas funções.

*Estagiário de cozinheiro.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de cozinheiro e executar as suas funções.

*Estagiário de pasteleiro.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pasteleiro e executar as suas funções.

*Estagiário (escritório e informática).* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que nota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode, por vezes, numa máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

*Forneiro.* — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade

gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos 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 das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

*Inspector.* — É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

*Manipulador/ajudante de padaria.* — É o trabalhador que colabora e auxilia no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

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

*Medidor-orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e de mão-de-obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais, volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe; calcula os valores globais correspondentes. Organiza e orçamenta. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que sejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Oficial cortador.* — É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registos de operação contabilística, faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim

de serem perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de um verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal directamente ligado ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

*Operador de «telex».* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Operador polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

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

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

*Porteiro de serviço.* — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

*Praticante de desenhador.* — É o trabalhador que, sob orientação, se prepara para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores.

*Preparador de cozinha.* — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

*Preparador-embalador.* — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acon-

dicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

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

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

**Prospector de vendas.** — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes; elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão das unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e *stocks*, e propõe técnicas de montagem e funcionamento de linha.

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

**Subencarregado de refeitório.** — É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

**Técnico industrial.** — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo as especialidades ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência a técnicos de engenharia em trabalhos, tais como projectos, cál-

culos, especificações, memórias descritivas e actividade técnico-comercial. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

**Técnico de vendas.** — É o trabalhador que fala com o cliente; informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com *telex* e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivo, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

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

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma ou mais equipas de venda; reúne com os vendedores para transmitir e recolher informações e indicar lotes de venda ideais a atingir; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, e transmite-os ao departamento comercial; controla os resultados e a actuação das equipas, analisando mapas gráficos e os relatórios dos técnicos de vendas; elabora gráficos e relatórios-resumos semanais e mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência; estuda previsões das vendas com base nos mapas, elaborando estimativas; colabora na formação técnica dos vários elementos das equipas de vendas.

Lisboa, 16 de Dezembro de 1987.

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal:

José Fernando Nunes Barata.  
António Santos Rua.

Pela EUREST — Sociedade Europeia de Restaurantes, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 19 de Fevereiro de 1988, a fl. 18 do livro n.º 5, com o n.º 60/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCTV, que abrange a actividade de cerâmica do sector de barro branco, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica do barro branco (sectores da cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos e mosaicos) e dos refractários, em toda a área nacional, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, remunerada com 50% de acréscimo sobre a sua retribuição normal, até ao limite de 25 horas por cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, além dos acréscimos de retribuição competentes.

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo de remuneração devido pelo trabalho extraordinário será de 50% até ao limite de 200 horas em cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado**

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá todavia ser inferior a quatro horas, independen-

temente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse nove horas, as horas excedentes serão remuneradas com um acréscimo de 100% nas primeiras 25 horas e de 150% nas restantes.

4 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.

5 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse quatro horas, terão os trabalhadores direito a uma refeição gratuita.

6:

- a) O trabalhador que em virtude da sua escala de serviço de turnos inicie o seu período normal de trabalho num dia e o termine apenas no dia seguinte, sempre que este último dia seja feriado, terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, relativamente ao número de horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mesmo dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de laboração contínua têm direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito ao estabelecido nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

**ANEXO I**

**Admissão e carreira profissional**

**Condições de admissão e carreira profissional**

II — Carreira profissional:

5:

a) Produção:

.....

6) Para as categorias abaixo indicadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

.....

b) Dezoito meses;

.....

Acabador.

c) Construção civil e madeiras:

1) .....

2) .....

3) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins poderão requerer a sua passagem à classe imediatamente superior. Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária.

## ANEXO II

### Definição de funções

**Preparador de telas de serigrafia.** — O trabalhador que procede à gravação de desenhos em telas serigráficas, de qualquer medida, executando ainda todas as operações prévias ou posteriores àquele trabalho.

## ANEXO III

### Enquadramentos de categorias profissionais

#### Grupo 7:

.....  
Condutor de veículos industriais leves.  
Preparador de telas de serigrafia.  
.....

#### Grupo 8:

Retirar:  
Condutor de veículos industriais leves.  
Preparador de telas de serigrafia.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Grupos	Vencimento
03 .....	131 650\$00
02 .....	116 400\$00
01 .....	98 850\$00
0 .....	86 100\$00
1 .....	67 750\$00
2 .....	61 300\$00
3 .....	55 700\$00
4 .....	53 150\$00
5 .....	51 100\$00
6 .....	46 200\$00
7 .....	43 400\$00
8 .....	41 400\$00
9 .....	39 200\$00
10 .....	37 350\$00
11 .....	32 000\$00
12 .....	28 100\$00
13 .....	26 000\$00
14 .....	23 900\$00
15 .....	21 650\$00
16 .....	19 350\$00
17 .....	17 500\$00

Lisboa, 21 de Janeiro de 1988.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimento, Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacéutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica e Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;



Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marromistas e Montantes de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;  
 Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 6 de Novembro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves.*

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1988. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;



Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de San-  
tarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Meta-  
lomecânica de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-  
-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Sul.

Lisboa, 25 de Novembro de 1988. — Pela Comissão  
Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das  
Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal (CGTP-  
-IN) representa os sindicatos seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química  
do Centro e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química  
do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química  
do Sul.

Lisboa, 25 de Janeiro de 1988. — Pela Comissão  
Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a  
Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de  
Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os  
seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Celulose, Fabricação e Transformação do Papel,  
Gráfica e Imprensa do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Celulose, Fabricação e Transformação do Papel,  
Gráfica e Imprensa do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Celulose, Fabricação e Transformação do Papel,  
Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 25 de Janeiro de 1988.

Depositado em 17 de Fevereiro de 1988, a fl. 17 do  
livro n.º 5, com o n.º 54/88, nos termos do artigo 24.º  
do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outra

A) Acordo de revisão do CCT para o sector de cerâ-  
mica de barro branco publicado no *Boletim do Traba-  
lho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de  
1982, e 8, de 28 de Fevereiro de 1987, celebrado entre  
a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica, por um  
lado, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores  
das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Ener-  
gia e Química, em representação do Sindicato Nacio-  
nal dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica,  
Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

- 1 — .....
- 2 — A tabela salarial produz efeitos a partir do dia  
1 de Janeiro de cada ano civil.
- 3 — .....

#### Cláusula 36.ª

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente con-  
venção terão direito a uma diuturnidade de 4% da  
retribuição acordada para o grupo 8 da tabela salarial  
por cada três anos de permanência em categoria e classe  
sem acesso obrigatório, num limite de cinco diuturni-  
dades e desde que ao serviço da mesma entidade  
patronal.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

## ANEXO II

### Enquadramento e tabelas salariais

#### Enquadramento

##### Grupo 4:

Pintor altamente especializado de painéis.  
Pintor altamente especializado de porcelanas.

##### Grupo 6 — Modelador de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo 8:

Preparador de telas de serigrafia.  
Oleiro acabador de louça artística e decorativa de 2.<sup>a</sup>

Grupos	Vencimentos
03 .....	128 000\$00
02 .....	114 850\$00
01 .....	97 200\$00
0 .....	85 000\$00
1 .....	67 750\$00
2 .....	61 250\$00
3 .....	55 650\$00
4 .....	53 150\$00
5 .....	51 100\$00
6 .....	47 200\$00
7 .....	46 200\$00
8 .....	43 400\$00
9 .....	41 400\$00
10 .....	39 150\$00
11 .....	37 300\$00
12 .....	31 800\$00

Grupos	Vencimento
13 .....	28 600\$00
14 .....	26 350\$00
15 .....	24 300\$00
16 .....	22 050\$00
17 .....	19 850\$00
18 .....	17 900\$00

B) A presente revisão salarial significa o acordo possível alcançado pelas partes, tendo em vista, por um lado, a necessidade de reposição do poder de compra dos trabalhadores e por outro as realidades do sector e capacidade das empresas para cumprir os aumentos estabelecidos.

E, porque acordam no que antecede, vão assinar, em Lisboa e sede da APC, aos 28 dias do mês de Janeiro do ano de 1988.

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

Aurélis Albano Marques Duarte.

Albertino Amaral Coelho.

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Fevereiro de 1988, a fl. 17 do livro n.º 5, com o n.º 55/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção obriga a Associação Portuguesa de Cerâmica e as empresas nela filiadas no momento do início do processo negocial, bem como as empresas que nela se filiem durante o respectivo período de vigência, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais signatárias ou representados por estas.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais da mulher

c) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos para assistência e aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição, sendo

os ditos períodos de interrupção da exclusiva  
escolha da trabalhadora;

d) .....  
e) .....

## CAPÍTULO IX

### Deslocações

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

4 — Os trabalhadores que normalmente se deslo-  
quem em serviço da empresa terão direito a um seguro  
de acidentes pessoais no valor de 2000 contos.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Disposições transitórias

As matérias constantes do CCT são uma revisão às  
convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e  
Emprego*, respectivamente n.ºs 48, de 29 de Dezembro  
de 1982, e 8, de 28 de Fevereiro de 1987.

## ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Técnico/licenciado/bacharel do grau VI	131 000\$00
2	Técnico/licenciado/bacharel do grau V	116 200\$00
3	Director de serviços ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau IV	89 000\$00
4	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas ..... Chefe de escritório ..... Técnico de contas ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau III	76 000\$00
5	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços de departamento ou divisão .....	68 000\$00
6	Chefe de secção Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau II	62 100\$00
7	Escriturário principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador com mais de três anos ..... Secretário de direcção ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau I-B	55 950\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
8	Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador com menos de três anos ..... Operador mecanográfico ..... Técnico/bacharel do grau I-A .....	53 650\$00
9	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados ..... Operador de máquinas de contabilidade Operador de terminais .....	48 700\$00
10	Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista .....	43 550\$00
11	Contínuo com mais de 21 anos ..... Porteiro .....	40 150\$00
12	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	39 050\$00
13	Contínuo de 18 a 21 anos ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	33 200\$00
14	Paquete de 16/17 anos .....	25 650\$00
15	Paquete de 14/15 anos .....	23 400\$00

A tabela de remunerações certas mínimas aplica-se  
a partir de 1 de Janeiro de 1988.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se  
com a redacção actual.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1988.

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Por-  
tugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos  
filiais na Federação Portuguesa dos Sindicatos do  
Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Ser-  
viços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Ecri-  
tórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Ecri-  
tórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 18 de Janeiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica e Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos Viseu e da Guarda.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 19 de Fevereiro de 1988, a fl. 18 do livro n.º 5, com o n.º 61/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A presente convenção obriga a Associação Portuguesa de Cerâmica e as empresas nela filiadas no momento do início do processo negocial, bem como as empresas que nela se filiem durante o respectivo período de vigência, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais signatárias ou representados por estas.

### CAPÍTULO II

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 21.ª

##### Direitos especiais da mulher

.....  
 .....  
 c) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência e aleitação aos filhos até um ano após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição, sendo

os ditos períodos de interrupção da exclusiva escolha da trabalhadora;

- d) .....  
e) .....

## CAPÍTULO IX

### Deslocações

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

4 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 2000 contos.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Disposições transitórias

As matérias constantes do CCT são uma revisão às convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1982, e 8, de 28 de Fevereiro de 1987.

A tabela de remunerações certas mínimas aplica-se a partir de 1 de Janeiro de 1988.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Técnico/licenciado/bacharel do grau VI	131 000\$00
2	Técnico/licenciado/bacharel do grau V	116 200\$00
3	Director de serviços ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau IV	89 000\$00
4	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas ..... Chefe de escritório ..... Técnico de contas ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau III	76 000\$00
5	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços, de departamento ou de divisão .....	68 000\$00
6	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau II	62 100\$00
7	Escriturário principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras	55 950\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
7	Operador de computador com mais de três anos ..... Secretário de direcção ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau I-B .....	55 950\$00
8	Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador com menos de três anos ..... Operador mecanográfico ..... Técnico/bacharel do grau I-A .....	53 650\$00
9	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Operador de terminais .....	48 700\$00
10	Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	43 550\$00
11	Contínuo com mais de 21 anos ..... Porteiro ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	40 150\$00
12	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	39 050\$00
13	Contínuo de 18 a 21 anos ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano ...	33 200\$00
14	Paquete de 16/17 anos ..... Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano ...	25 650\$00
15	Paquete de 14/15 anos ..... Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano ...	23 400\$00

Lisboa, 21 de Janeiro de 1988.

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETES — 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;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 17 de Fevereiro de 1988, a fl. 17 do livro n.º 5, com o n.º 57/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outra**

**Cláusula única**

**Âmbito da revisão**

A revisão acordada, com área e âmbito definidos na cláusula 1.<sup>a</sup> do CCT, entre a Associação Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sindicato dos Técnicos de Vendas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1978, 43, de 22 de Novembro de 1979, 1, de 8 de Janeiro de 1981, 4, de 29 de Janeiro de 1982, 8, de 28 de Fevereiro de 1983, 8, de 29 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, 8, de 28 de Fevereiro de 1986, e 8, de 28 de Fevereiro de 1987, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Retribuições certas mínimas**

1 — .....

Nível	Categoria profissional	Remuneração
1	Chefe de vendas .....	55 700\$00
2	Inspector de vendas .....	53 150\$00
3	Vendedor .....	46 200\$00
4	Demonstrador .....	41 400\$00
5	Propagandista .....	39 200\$00

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições fixas estabelecidas na cláusula 14.<sup>a</sup> será acrescida uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — .....

3 — As diuturnidades vincendas serão calculadas aplicando a percentagem de 4% sobre o valor acordado para o nível 4 da tabela salarial. As diuturnidades vencidas mantêm o seu valor inalterável, integrando a remuneração desde a data do seu vencimento.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

A tabela de retribuições certas mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

Porto, 25 de Janeiro de 1988.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica (barro branco):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

Depositado em 17 de Fevereiro de 1988, a fl. 17 do livro n.º 5, com o n.º 58/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras.**

A) Acordo de revisão do CCT para o sector da indústria de mosaicos hidráulicos publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, e alterações subsequentes, designadamente a publicada no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1987, celebrado entre a ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos por um lado e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Qui-

mica em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares e outros.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no montante de 300\$.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 21 horas, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição no montante de 300\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 620\$ por cada quatro anos de serviço na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

- 2 — .....

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 4200\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desses subsídios. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 100\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

#### ANEXO II

##### B) Tabela de remunerações

##### Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I.....	62 650\$00
II.....	53 550\$00
III.....	44 300\$00
IV.....	40 900\$00
V.....	38 600\$00
VI.....	32 200\$00
VII.....	32 100\$00
VIII.....	31 950\$00
IX.....	30 550\$00
X.....	29 550\$00
XI.....	28 750\$00
XII.....	25 250\$00
XIII.....	22 600\$00
XIV.....	21 750\$00
XV.....	20 650\$00
XVI.....	20 600\$00
XVII.....	20 550\$00
XVIII.....	20 500\$00
XIX.....	20 400\$00

*Nota à tabela salarial.* — Os profissionais com funções de pagamentos e recebimentos terão direito a um abono mensal para falhas no montante de 1250\$.

B) A presente revisão salarial significa o acordo possível alcançado pelas partes, tendo em vista, por um lado, a necessidade de reposição do poder de compra dos trabalhadores e, por outro, as realidades do sector e capacidade das empresas para cumprir os aumentos estabelecidos.

E, porque acordam no que antecede, vão assinar em Coimbra e sede da ANIMO aos 28 dias do mês de Janeiro do ano de 1988.

Pela ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria e ainda das associações sindicais.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1988. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 17 de Fevereiro de 1988, a fl. 17 do livro n.º 5, com o n.º 56/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial

### Acta

Aos três dias do mês de Dezembro de 1987, acordou-se a tabela salarial do CCT celebrado entre a Associação Comercial da Guarda e a Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres por um lado, e o Sindicato dos Profissionais do Escritório e Comércio do Distrito da Guarda, por outro lado, nos seguintes termos:

#### I

Níveis	Salários
I.....	44 000\$00
II.....	41 000\$00
III.....	37 500\$00
IV.....	33 000\$00
V.....	30 000\$00
VI.....	28 000\$00
VII.....	26 000\$00
VIII.....	150\$00/hora
IX.....	22 500\$00
X.....	21 500\$00; 20 000\$00; 17 500\$00
XI.....	13 000\$00; 12 000\$00; 11 000\$00

#### II

A nova tabela salarial entra em vigor com efeitos a partir de 1 de Novembro de 1987.

Pela Associação Comercial da Guarda:

Agostinho do Carmo Dias da Silva.  
Emídio Tomé Nunes.  
António Martins Dias Lopes.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda:

Manuel da Silva Cardoso.  
Manuel Martins.  
(Assinatura ilegível.)  
Maria Cândida Pinto da Fonseca.

Depositado em 19 de Fevereiro de 1988 a fl. 17 do livro n.º 5 com o n.º 59/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

## CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais e Costeiros e outro — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de vigia do tráfego local abrangida pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1984:

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.11 — Administrativos, comércio e outros:

Vigia do tráfego local.