

Boletim do Trabalho e Emprego

15

1.^a SÉRIE

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

Preço 378\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 15	P. 585-644	22 - ABRIL - 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de regulamentação do trabalho:

	Pág.
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores administrativos	587

Portarias de extensão:

— PE do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	588
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros	588
— PE dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros	589
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria	590
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza	591
— Aviso para PE das alterações aos CCT (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	591
— Aviso para PE do CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	592
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra	592
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra	592

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Restaurantes e Similares)	593
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras	628
— CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras	629

— CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras	Pag. 630
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	632
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CES/Sul — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra	633
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outra	634
— CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	635
— AE entre a Gist-Brocades, L. ^{da} , e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras	636
— AE entre a Carlos Vieira Pinto Júnior, L. ^{da} (fábrica de abrasivos), e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras	639
— AE entre a Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outras	640
— AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo) — Alteração salarial e outra	641
— AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	641
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga (alteração salarial e outra) — Rectificação	643



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para a revisão da PRT para os trabalhadores administrativos

As condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva, convencional ou administrativa, específica de sector de actividade, encontram-se fixadas por portaria de regulamentação do trabalho (PRT) objectivo de uma revisão global, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1992, cuja tabela de remunerações mínimas e subsídio de refeição foram, entretanto, objecto de actualização através da PRT inserta na citada publicação, n.º 26, de 15 de Julho de 1993.

Subsistindo as razões que têm justificado a periódica revisão deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, como única forma de eficazmente garantir a estes trabalhadores um estatuto juslaboral actualizado, ou seja, a manutenção de inexistência de associações patronais e sindicais, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a actualização da tabela de remunerações mínimas e do subsídio de refeição e eventual redução da duração de trabalho em vigor.

2 — A comissão terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que coordenará os trabalhos da comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Agricultura;

Um representante do Ministério da Indústria e Energia;

Um representante do Ministério da Educação;

Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Um representante do Ministério do Mar;

Um representante da Secretaria de Estado da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio Português;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica poderá ouvir, oficiosamente ou quando solicitadas, quaisquer associações patronais ou sindicais interessadas nela não representadas.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 12 de Abril de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994, foi publicado o CCT celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional dos Empreiteiros Florestais e Agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela citada convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector e área abrangidas pelo mencionado contrato colectivo de trabalho;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional dos Empreiteiros Flo-

restais e Agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1994, são tornadas aplicáveis a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas filiados no sindicato outorgante, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não filiadas no sindicato outorgante.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Abril de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, foi publicado o CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela citada convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector e área abrangidas pelo mencionado CCT;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º

do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1994, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que na área de aplicação da convenção exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mes-

mas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ou representados pela federação outorgante e entidades patronais inscritas na associação patronal celebrante.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Fevereiro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Abril de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE dos CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1993, encontram-se inseridos os CCT celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.

Considerando que as aludidas convenções colectivas de trabalho se aplicam tão-só às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas por aqueles ajustes colectivos;

Considerando a indispensabilidade de assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral do sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1994, e ponderada a oposição deduzida, que mereceu acolhimento:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a FETESE —

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1993, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que na área das convenções exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias que na área das convenções exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiadas nas associações sindicais signatárias.

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

3 — Não são abrangidas pela mesma extensão as relações de trabalho abrangidas pelo CCT celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e a Federação Nacional da Construção, Madeiras e Mármore e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1991.

4 — Não são igualmente abrangidas pela mesma extensão as relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Alteração salarial e outras, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1993, e pelo CCT entre a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o SINDECO —

Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas e outro — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1993.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 12 de Abril de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1994, foram publicadas as alterações ao CCT mencionado em título.

Considerando que as suas disposições são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar na referida área as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1994, e devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria,

publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1994, são tornadas extensivas no distrito de Leiria às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam a actividade do comércio de carnes não filiadas na associação patronal outorgante, com excepção dos supermercados e hipermercados com área de exposição e venda superior a 200 m² e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são abrangidas na presente extensão as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, relativamente à tabela salarial a partir de 1 de Fevereiro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 12 de Abril de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1994, foi publicado o CCT entre a Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sindicato dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector na área abrangida pela convenção;

Considerando, por outro lado, que nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real existe regulamentação colectiva de trabalho específica para o sector, cuja actualização anual tem sido objecto de portaria de extensão na referida área;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1994, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Ins-

titutos de Beleza e o SINDPAB — Sindicato dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1994, são tornadas extensivas no território continental, com excepção dos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como a todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1994.

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

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 12 de Abril de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

Aviso para PE das alterações aos CCT (administrativos — distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13 e 15, de 8 e 22 de Abril de 1994.

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 nos distritos de Lei-

ria, Lisboa, Santarém e Setúbal e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para PE do CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1994, e 14, de 15 de Abril de 1994.

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 no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
 - b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.
-

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às empresas de mosaicos hidráulicos não inscritas na associação patronal outorgante da convenção, com excepção das empresas filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento, que exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
 - b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.
-

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESC — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Coimbra

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos 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 extensão da alteração salarial ao CCT mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a referida alteração extensiva no distrito de Coimbra às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Restaurantes e Similares)

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito e vigência

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, a entidades patronais representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

Área

A presente convenção aplica-se nos distritos de Beja, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Castelo Branco, Évora, Faro e Leiria.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste CCT as empresas e os estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Casinos;
Restaurantes e similares de luxo;
Clubes de 1.^a classe;
Campos de golfe (salvo se constituírem de complemento de unidades hoteleiras);

Grupo B:

Restaurantes e similares de 1.^a classe;
Clubes de 2.^a classe;
Parques de campismo de 4 estrelas;

Grupo C:

Restaurantes e similares de 2.^a classe;
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;

Grupo D:

Restaurantes e similares de 3.^a classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo;
Cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determine a sua integração em grupo de remuneração inferior não poderá

repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integrados em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria dos especificados no grupo D, não empreguem mais de cinco trabalhadores; para este fim, os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D.

5 — Para os efeitos dos n.ºs 3 e 4, recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Aos trabalhadores das salas de bingo serão aplicáveis as tabelas salariais do anexo consoante o número de lugares.

Cláusula 4.^a

Revisão

1 — O presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1993 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 12 meses contada a partir de 1 de Janeiro de 1993, sem prejuízo do disposto na cláusula 92.^a

3 — A denúncia do presente CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 20 meses contados da data da sua publicação.

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 denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas 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 da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 5.ª

Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para lá dos casos previstos na lei geral 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 meio legalmente idóneo.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes do anexo II.

3 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira profissional tem de ser feita até 15 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 6.ª

Período de experiência

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) Nas categorias de director de serviços, assistente de direcção, director de restaurante, cozinheiro, pasteleiro e, nas cantinas não abrangidas por instrumento específico, para as categorias de en-

carregado, inspector e para a função de cozinheiro responsável pela confecção, o período de experiência será de 90 dias.

Cláusula 7.ª

Aprendizagem

Para lá das disposições imperativas da lei geral sobre aprendizagem, estabelecem-se na parte II do anexo II deste CCT as regras específicas a observar, no que respeita ao seu conceito e duração.

Cláusula 8.ª

Estágio

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respectivo.

2 — O estágio será de três anos, subdividido em dois períodos iguais, para a categoria de cozinheiro e pasteleiro.

3 — O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de *barman* e controlador.

4 — O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, empregado de mesa, porteiro, controlador-caixa e caixeiro.

5 — Os trabalhadores admitidos para as categorias não enumeradas nos números anteriores estão isentos de estágio, ingressando directamente na categoria respectiva.

6 — Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de reciclagem em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

7 — Os estagiários de cozinha e de pastelaria, mediante proposta do responsável pelo estágio, poderão fazer um teste de conhecimentos na escola profissional, que, sendo positivo, lhes garantirá o acesso imediato ao 1.º grau da categoria desde que os quadros da empresa o comportem.

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

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

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

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

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

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

14 — Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as normas que se referem, desde que não colidam com lei imperativa:

- a) O ingresso nas profissões de escriturário e de operador de computador poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de um ano;
- c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

Cláusula 9.ª

Densidades

As regras sobre densidades constam do anexo VI.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde constem, para além da categoria, a data de admissão e o 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 segurança social e outras 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 frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da lei.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado, se for caso disso, e dispensar à sua apresentação os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- b) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- c) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

Cláusula 12.ª

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou modificar as suas condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 14.ª;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem acordo deste, salvo as excepções previstas na lei geral e 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 13.^a

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 14.^a

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 ser possível a manutenção do contrato individual de trabalho e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

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 os profissionais administrativos, de informática e cobradores, oito horas diárias e quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta horas semanais;
- c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários:

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

Quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que 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 de trabalho normal nem menos de quatro horas.

Cláusula 16.^a

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 horas.

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

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de 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 — Sempre que haja acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador e a natureza do trabalho o permita, poderá ser praticado o horário diário seguido, sem prejuízo do período destinado à refeição.

Cláusula 17.^a

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 — 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 18.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — A entidade patronal pode alterar o horário de trabalho quando se verifique uma necessidade imperiosa de mudança do horário geral do estabelecimento ou quando haja solicitação escrita do trabalhador que a pretenda ou da maioria dos trabalhadores do estabelecimento.

2 — Os acréscimos de despesas de transporte que se verificarem para o trabalhador ou trabalhadores resultantes da alteração do horário decidida pela entidade patronal constituirão encargo desta.

Cláusula 19.^a

Horário parcial

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial 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 com a mesma categoria profissional e em função do número de horas de trabalho prestado.

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

4 — Todos os trabalhadores sujeitos a este regime, salvo aqueles que já o pratiquem, não poderão trabalhar por conta própria ou alheia em concorrência com a sua entidade patronal.

Cláusula 20.^a

Isenção do 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 e 10 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%.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias — e meios dias — de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados obrigatórios é remunerado como trabalho suplementar.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só haverá trabalho suplementar:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face ao acréscimo de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — O cálculo da remuneração horária 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 22.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Para os trabalhadores administrativos o trabalho nocturno ocorre entre às 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

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

4 — Nos estabelecimentos que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25%.

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

6 — Nos estabelecimentos de restaurantes, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido nos n.ºs 2 e 3.

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

8 — 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.

9 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 42.^a

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

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

Cláusula 24.^a

Transferência de local de trabalho

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 67.^a, desde que prove que da mudança lhe resulta prejuízo sério.

3 — À entidade patronal fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

CAPÍTULO V

Supensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

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

2 — Para os trabalhadores 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 deste 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 permitida 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 nos mesmos dias.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal

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

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

3 — Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

Cláusula 27.^a

Feriados

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

2 — Além dos feriados referidos no número anterior, são também de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontrar sediado o estabelecimento.

Cláusula 28.^a

Funcionamento nos feriados

1 — Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para os dias em que não observem tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores da sua abertura e funcionamento com, pelo menos, oito dias de antecedência.

2 — A falta não justificada dos trabalhadores nos estabelecimentos que funcionem nos dias feriados será descontada nos termos normais de desconto das faltas injustificadas.

Cláusula 29.^a

Férias — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil, nos termos da lei geral.

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

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, com ressalva do disposto nos números que seguem.

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

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

Cláusula 31.^a

Duração das férias

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

2 — A entidade patronal pode, nos termos da lei, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

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

Cláusula 32.^a

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 e 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 o 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 desejem 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 em local visível na empresa.

Cláusula 33.^a

Alteração do período de férias

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

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 34.^a

Retribuição de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia como se estivesse em serviço efectivo.

2 — Na retribuição de férias o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 22.^a sempre que que preste regularmente mais de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo têm direito enquanto se mantiver tal contrato a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de trabalho efectivo.

4 — Para efeitos da determinação do mês completo considerado no número anterior devem contar-se todos os dias seguintes ou interpolados em que o trabalho foi prestado.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 53.^a

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho efectivo que tenha prestado.

Cláusula 36.^a

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, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 37.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

4 — A prova da situação de doença poderá ser feita por documento médico de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social ou ainda por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou aci-

dente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou membros de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa ou companheira, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Inspeção militar, durante o dia da inspeção e o tempo necessário à deslocação;
- i) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação.

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

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

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As referidas na alínea b) da cláusula anterior, salvo tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção;
- c) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula 38.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplicando-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias no período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 1 da cláusula 38.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave quando excederem três dias seguidos ou seis interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 41.^a

Dia de aniversário do trabalhador

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

2 — Para efeitos do número anterior, o período a gozar será marcado pela entidade patronal, que na medida do possível, procurará atender à preferência manifestada pelo trabalhador.

Cláusula 42.^a

Desconto das faltas

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

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

sendo:

Rm = remuneração mensal;
 Rd = remuneração diária.

2 — Quando o desconto se reporte a horas não trabalhadas, o cálculo do valor hora será feito de acordo com a fórmula do n.º 4 da cláusula 21.^a

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

Cláusula 44.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 46.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões e interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

SECÇÃO I

Remuneração pecuniária

Cláusula 47.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo III.

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se incluem o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 48.^a

Lugar do cumprimento

1 — A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — Salvo os casos previstos na lei geral a entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 3800\$ para falhas enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

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

Cláusula 50.^a

Retribuição mínima dos extras

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

Chefe de mesa — 4800\$;
Chefe de *barman* — 4800\$;
Chefe de pasteleiro — 4800\$;
Chefe de cozinha — 4800\$;
Primeiro-cozinheiro e primeiro-pasteleiro — 4300\$;
Empregado de mesa e bar — 3800\$;
Quaisquer outros profissionais — 3800\$.

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês na parte pecuniária da sua retribuição.

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

Cláusula 52.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício efectivo das suas funções tenham de utilizar conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão têm direito a um prémio de 4500\$ mensais por cada uma das línguas referidas, salvo se qualquer destas for a da sua nacionalidade.

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional quando haja lugar à mesma.

SECÇÃO II

Alimentação

Cláusula 53.^a

Direito à alimentação

1 — Tem direito a alimentação todo o pessoal que preste serviço nos estabelecimentos abrangidos por esta convenção, desde que aí se sirvam refeições cozinhadas.

2 — Nos estabelecimentos mistos que possuam serviço de restaurante, têm direito à alimentação todos os trabalhadores que se ocupem nas secções de cozinha, mesa, balcão e copa, ligados aos serviços de refeições e também todos os profissionais de serviço de bandeja durante todo o tempo que prestem serviço no local onde se sirvam refeições cozinhadas, quando acidentalmente sejam para aí deslocados.

3 — Nos estabelecimentos e secções referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula que à data da entrada em vigor desta CCT não forneçam alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição por um equivalente pecuniário mensal no montante de 8600\$.

4 — Para os estabelecimentos abrangidos por esta CCT não incluídos nos números anteriores desta cláusula a alimentação em espécie será substituída por um equivalente pecuniário mensal no montante de 8600\$.

5 — As pequenas refeições servidas nos estabelecimentos de cafés e similares, constituídas por quaisquer alimentos servidos em pão, sopa de concentrados, caldo

verde, pequenos bifés e omeletas diversas, com ou sem guarnição, não conferem aos seus trabalhadores direito à alimentação em espécie.

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

7 — A entidade patronal e o trabalhador podem acordar na substituição do fornecimento da alimentação em espécie por um equivalente pecuniário, e vice-versa. Neste caso o equivalente pecuniário da alimentação acordado nunca poderá ser inferior ao fixado no n.º 3 desta cláusula.

8 — Para todos os efeitos desta CCT, além dos expressamente consignados nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é de 3800\$/mês.

9 — O subsídio de alimentação negociado nesta CCT e a que se referem as disposições desta cláusula, qualquer que seja a forma da sua atribuição (em numerário ou em espécie) constitui sempre um benefício social obrigatório, e não uma parte integrante da remuneração do trabalhador.

Cláusula 54.^a

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 recebem 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.

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

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

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

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

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

Cláusula 55.^a

Condições básicas de alimentação

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 ou ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho, cerveja, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

Cláusula 56.^a

Alimentação em dias de descanso semanal

Nos dias de descanso semanal, se o estabelecimento não encerrar, poderão os trabalhadores tomar as refeições habituais no estabelecimento: se o não fizerem não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 57.^a

Alimentação especial

O profissional que, por prescrição médica, necessita de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário a que se refere o n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 58.^a

Valor pecuniário da alimentação

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

- a) Pequeno-almoço — 80\$;
- b) Ceia simples — 160\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 350\$.

2 — Quando aos trabalhadores que a isso tinham direito não seja fornecida a alimentação diária em espécie por facto imputável à entidade patronal, esta será substituída pelos valores previstos no número anterior, ou seja, pela soma do quantitativo global das refeições que deixaram de tomar.

Cláusula 59.^a

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.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador, com ou sem justa causa;
- f) Rescisão por qualquer das partes, durante o período experimental.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito ao pagamento dos respectivos quantitativos devidos a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 61.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

2 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulta que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

Cláusula 62.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

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

Cláusula 63.^a

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

1 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 76.^a

2 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 64.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto ou retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou risco grave para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física ou injúrias ou outras ofensas culposas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos estatutários da empresa ou sobre a entidade patronal individual, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 65.^a

Efeitos de ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas a) a f) da cláusula ante-

rior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 68.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

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

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

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

Cláusula 69.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração da unidade, instalação ou serviço por facto imputável à entidade patronal, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, aplicar-se-á o disposto na cláusula 70.^a

Cláusula 70.^a

Encerramento definitivo

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

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 67.^a

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com a lei e as normas estabelecidas na presente convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 72.^a

Infracção disciplinar

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

2 — A acção disciplinar caduca decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 73.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.^a

Aplicação das sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, o carácter das relações do trabalhador com os seus colegas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

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

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

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

Cláusula 76.^a

Processo disciplinar

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

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

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento, a culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

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

CAPÍTULO IX

Trabalho feminino

Cláusula 77.^a

Trabalho feminino

1 — Além do estipulado na presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, podendo, se a trabalhadora preferir, gozar até 30 dias antes do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, acumuláveis, para aleitação dos filhos, pelo prazo de 12 meses após o parto sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, aquando dos ciclos fisiológicos, sendo facultativa a retribuição;
- e) Emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, até ao limite de trinta e seis horas, durante o período da gravidez;
- g) Quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com a licença de parto, desde que não resulte prejuízo grave para o normal funcionamento da empresa;
- h) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;

- i) As entidades patronais devem dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem justificadamente.

2 — No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula será de 30 dias, no máximo.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 79.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 80.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

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

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

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva.

Cláusula 81.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

- a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sin-

dicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva;

- b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito à remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

Cláusula 82.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

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

Cláusula 83.^a

Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade do serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;

- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisados com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 84.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por esta CCT procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito as verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 85.^a

Polivalência de funções

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.

2 — Os trabalhadores no exercício de funções em polivalência têm direito a auferir a remuneração da categoria superior a que respeitam as funções.

Cláusula 86.^a

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 daquele.

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

Cláusula 87.^a

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 88.^a

Objectos perdidos

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

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

Cláusula 89.^a

Fornecimento de alojamento

1 — A entidade patronal poderá acordar com o trabalhador em fornecer-lhe alojamento.

2 — O valor do alojamento em caso algum pode ser cobrado ao trabalhador ou deduzido na parte pecuniária da sua remuneração.

Cláusula 90.^a

Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação desta CCT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores efectivamente ao serviço, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanentemente praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que esta CCT, bem como aquelas de natureza imperativa que se oponham ou derroguem o presente clausulado.

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três elementos nomeados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e de outros três designados pela AN-CIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Pastelaria).

2 — Cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente CCT 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 da presente CCT quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão reunirá após a sua convocação por qualquer das partes, devendo do respectivo aviso convocatório, distribuído com, pelo menos, 10 dias de antecedência, constar menção justificada da ordem de trabalhos.

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.

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

Cláusula 92.^a

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias ora extintas serão reclassificados da seguinte forma:

Guarda-livros — reclassificado em chefe de secção;
Operador de telex — reclassificado em segundo-escriturário;
Operador de máquinas de contabilidade — reclassificado em segundo-escriturário;
Operador de máquinas auxiliares — reclassificado em terceiro-escriturário;
Programador mecanográfico — reclassificado em programador de informática;
Operador mecanográfico — reclassificado em operador de computador;
Operador de registo de dados — reclassificado em segundo-escriturário.

2 — a) Os trabalhadores classificados como telefonista de 1.^a e 2.^a serão integrados na categoria de telefonista.

b) Os trabalhadores classificados como estagiário do 1.^o e 2.^o anos serão integrados na categoria de estagiário.

c) Os trabalhadores classificados como dactilógrafo do 1.^o e 2.^o anos serão integrados na categoria de dactilógrafo.

Cláusula 93.^a

As cláusulas de expressão pecuniária previstas nesta CCT serão alteradas nos respectivos montantes a partir de 1 de Janeiro de 1994, nos seguintes termos:

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

1 — O caixa e os controladores-caixa que movimentem regularmente dinheiro, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 3990\$ para falhas enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

2 —

Cláusula 50.^a

Retribuição mínima dos extras

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

Chefe de mesa — 5100\$;
Chefe de *barman* — 5100\$;
Chefe de pasteleiro — 5100\$;
Chefe de cozinha — 5100\$;

Primeiro-cozinheiro e primeiro-pasteleiro — 4600\$;

Empregado de mesa e bar — 4000\$;
Quaisquer outros profissionais — 4000\$.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 52.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício efectivo das suas funções tenham de utilizar conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão têm direito a um prémio de 4800\$ mensais por cada uma das línguas referidas, salvo se qualquer destas for a da sua nacionalidade.

2 —

Cláusula 53.^a

Direito à alimentação

1 —

2 —

3 — Nos estabelecimentos e secções referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula que à data da entrada em vigor desta CCT não forneçam alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição por um equivalente pecuniário mensal no montante de 9100\$.

4 — Para os estabelecimentos abrangidos por esta CCT não incluídos nos números anteriores desta cláusula a alimentação em espécie será substituída por um equivalente pecuniário mensal no montante de 9100\$.

5 —

6 —

7 —

8 — Para todos os efeitos desta CCT, além dos expressamente consignados nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é de 4000\$/mês.

9 —

Cláusula 58.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições que, por conveniência ou culpa da entidade patronal, não possam ser tomadas se-

rão pagas aos trabalhadores pelos seguintes valores mínimos avulsos:

- a) Pequeno-almoço — 90\$;
- b) Ceia simples — 170\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 400\$.

2 —

ANEXO I

Categorias profissionais e definições de funções

Director de produção «food and beverage». — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras, faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaborar e propõe à aprovação ementas e listas e bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comida e bebidas, segundo as normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

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

no entanto, exigível a apresentação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

Chefe de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

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

Controlo

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

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados trabalhos 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, caves, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

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

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Nas pensões de uma e duas estrelas pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

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

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

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

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos clientes, podendo cumulativamente cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e serviço e assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeição recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos, acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gastos ou preferência da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

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

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

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora e manda emitir conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixe, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda e dos serviços de utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios e móveis de serviços. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou subchefe de mesa.

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

Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob orientação do director ou assistente de direcção res-

ponsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

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

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

«Barman» de 2.ª — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

Balcão

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

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

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar

do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar nos serviços de refeições e bebidas.

Snack-bar e self-service

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

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

Empregado de «snack» de 1.ª — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.ª — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.ª, executando as funções definidas para este.

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

Cozinha

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

estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de 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 ou quantitativamente.

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

Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e 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 guarnece os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

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

Pastelaria

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

Pasteleiro-decorador. — É o profissional de pastelaria que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu sector de trabalho. Pode chefiar a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

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 de 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.

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

Economato

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

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

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

Cafetaria e copa

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

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

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

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos). — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de re-

feições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Limpeza

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

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

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

Cantinas e refeitórios

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

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios). — 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, disposição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões e mesas de centro de convívio todos os géneros sólidos e 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, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, ração de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio de diversos sectores que compõem o refeitório.

Animação e desportos

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas, dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais

adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta pessoal técnico. É o responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimento e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É o responsável pelos sectores de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

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

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

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

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

Banheiro. — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

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

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

Vigia de bordo. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

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

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

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

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

Operador de som e luzes («disc-jockey»). — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe, para o que deverá ter qualificação académica adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com a orientação superior.

Capataz de rega (golfe). — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Chefe de «caddies». — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executar as respectivas funções. Tem a seu cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega (golfe). — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

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

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

Parques de campismo

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

Guarda de parque de campismo. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardim. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com que colabora, sendo responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalho de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e nas lojas de flores onde existam.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação do jardim, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

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

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

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

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

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

Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefone.

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

Administrativos

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

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planifi-

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

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

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

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escriturários e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-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 ras-cunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as.

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 notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia nos termos do anexo II.

Informática

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta 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 do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados;

determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para um 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação dos sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente em análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

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

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 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 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 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.

Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento, instalações da empresa, sua manutenção e re-

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

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

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

B) Comércio (balcão)

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

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

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

Caixeiro-ajudante (de cafetaria, pastelaria ou leitaria.) — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro, enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.ª na sua ausência.

Caixeiro praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos, em regime de aprendizagem.

C) Comércio (armazém)

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

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

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

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

D) Barbeiros e cabeleiros

Cabeleiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postigos.

Cabeleiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial cabeleiro. — É o trabalhador que executa ondulações de Marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento de cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Manicuro. — É o profissional que executa o embelezamento das mãos e ou unhas das mãos.

Massagista de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalho com aparelho de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos-de-vichy, banhos subaquáticos, banhos de alga, banhos de parafina, etc.; além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar tratamentos adequados, tomando inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura de câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Pedicuro. — É o profissional que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas dos pés.

E) Panificadores

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 fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

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

Amassador aspirante. — É o trabalhador que sob a orientação do amassador efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante. — É o trabalhador que sob a orientação do forneiro efectua todas as tarefas estipuladas para este.

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

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissionais das categorias acima referidas.

F) Enfermagem

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

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

G) Rouparia/lavandaria

Governante de roupa e ou lavandaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de roupa e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes aos estabelecimentos ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla

a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário da roupa tratada e procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

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

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

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

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza, manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço dos clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos na secção.

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

ANEXO II

Admissão, carreira profissional e condições específicas

I — Condições de admissão

A) Trabalhadores de hotelaria e outros

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos; porém, no serviço de andares, nos bares e salões de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

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

3 — Têm preferência na admissão:

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

B) Trabalhadores administrativos

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

5 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente;

essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores telefonistas

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

II — Aprendizagem, conceito e duração

A) Trabalhadores de restaurantes e similares

1 — O período normal de aprendizagem, seja qual for a idade do trabalhador no momento em que é contratado, terá a seguinte duração:

Categoria	Duração
Cozinheiro	Três anos (2 + 1).
Pasteleiro	
<i>Barman</i>	Dois anos (1 + 1).
Despenseiro	
Cavista	
Controlador	
Controlador de caixa	Um ano.
Empregado de mesa	
Empregado de <i>snack</i>	
Empregado de gelados	
Empregado de balcão	
Caixeiro	
Empregado de <i>self-service</i>	
Empregado de balcão/mesa	
Cafeteiro	
Porteiro (restaurante)	

2 — Os aprendizes contratados com 16 ou mais anos de idade completarão a sua aprendizagem aos 18 anos, desde que até esta idade sejam completados os períodos referidos no número anterior.

3 — Os trabalhadores contratados para categorias não previstas no n.º 1 não estão sujeitos à aprendizagem.

4 — Considera-se trabalho de aprendizagem unicamente o que for devidamente orientado e acompanhado por profissional ou pela entidade patronal que preste serviço na secção respectiva.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que, no momento em que são contratados, se encontrem já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais ou oficializadas.

6 — O tempo de aprendizagem efectuado dentro da mesma secção, independentemente da empresa onde o trabalho tenha sido prestado e desde que superior a 45 dias, conta sempre para efeitos do preenchimento do período estabelecido para a aprendizagem.

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

8 — Concluído o período de aprendizagem com bom aproveitamento reconhecido pela entidade patronal e

pelo profissional que a orientou, a entidade patronal terá de atribuir ao trabalhador aprendiz a categoria de estagiário.

9 — A falta de bom aproveitamento terá de ser devidamente fundamentada, podendo, nesse caso, o trabalhador aprendiz requerer às escolas hoteleiras ou aos organismos afins o competente exame profissional.

10 — Se o candidato ficar reprovado, continuará na situação de aprendiz por mais seis meses, no fim dos quais poderá requerer novo exame.

III — Período de estágio

A) Trabalhadores de restaurantes e similares

1 — Completada a aprendizagem, o trabalhador terá de cumprir um período de estágio conforme o quadro seguinte:

Categoria	Duração
Cozinheiro	Três anos.
Pasteleiro	
<i>Barman</i>	Dois anos.
Controlador	
Porteiro	Um ano.
Controlador de caixa	
Despenseiro	
Cavista	
Cafeteiro	
Empregado de balcão	
Caixeiro	
Empregado de <i>snack</i>	
Empregado de <i>self-service</i>	
Empregado de mesa	

2 — O período de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerado na contagem do tempo de estágio.

IV — Acesso

A) Trabalhadores de restaurantes e similares

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com excepção das categorias de director de restaurante, chefe de pessoal, encarregado, inspector de cantinas e refeitórios, director de produção, supervisor de bares, chefe de controlo, chefe de mesa, chefe de bar, chefe de balcão, chefe de *snack*, chefe de *self-service*, chefe de cozinha, chefe de pasteleiro, chefe de compras, chefe de cafetaria, chefe de copã, encarregado e subencarregado de refeitório e cozinheiro responsável nas cantinas de concessão.

2 — Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

B) Trabalhadores administrativos

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

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

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

ANEXO III

TABELA A

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de restaurantes, cafés, pastelarias e outros similares (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI	105 700\$00	99 900\$00	97 500\$00	84 700\$00	84 000\$00
X	87 300\$00	84 000\$00	81 500\$00	68 800\$00	67 400\$00
IX	79 300\$00	76 700\$00	73 200\$00	62 500\$00	61 700\$00
VIII	71 900\$00	69 900\$00	67 900\$00	57 000\$00	56 500\$00
VII	65 800\$00	65 300\$00	61 700\$00	52 900\$00	51 500\$00
VI	58 500\$00	57 400\$00	55 300\$00	49 200\$00	49 100\$00
V	54 200\$00	52 600\$00	50 100\$00	49 100\$00	49 000\$00
IV	49 900\$00	49 500\$00	48 900\$00	48 900\$00	48 900\$00
III	49 000\$00	48 700\$00	42 600\$00	41 400\$00	39 000\$00
II	37 200\$00	37 000\$00	36 900\$00	36 800\$00	36 700\$00
I	37 000\$00	36 900\$00	36 800\$00	36 700\$00	36 600\$00

Notas

- 1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.^a classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 3 — O chefe mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.
- 4 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remunerações cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.
- 5 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com as quais tenham maior afinidade e ou cuja definição mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remunerações igualados ao nível respectivo.
- 6 — É mantida a categoria de ajudante em todas as secções, a qual se encontra definida no anexo I, nas categorias sem enquadramento específico:
 - a) O ajudante de todas as secções poderá prestar serviço em qualquer delas, de harmonia com a sua categoria e habilitações;
 - b) Em cada secção, por dois ajudantes em efectividade de serviço, terá de existir sempre um profissional qualificado;
 - c) Sempre que se torne necessário preencher um lugar de profissional qualificado, os ajudantes que estejam habilitados para o desempenho do lugar terão preferência relativamente a trabalhadores até então estranhos à empresa;
 - d) O ajudante de todas as secções tem o seu enquadramento no nível IV.

TABELA B

Tabela de remunerações mínimas de base e níveis de remunerações para os trabalhadores das salas de bingo (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1993)

Níveis	Categoria	Sala com 500 ou mais lugares	Sala com 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A	Chefe de sala	198 400\$00	155 300\$00	128 000\$00
B	Subchefe de sala	141 800\$00	122 200\$00	99 400\$00
C	Técnico de electrónica	136 200\$00	116 600\$00	93 900\$00
D	Caixa	99 400\$00	82 500\$00	74 200\$00
E	Caixa aux. vol. control. entrad.	85 200\$00	74 200\$00	59 800\$00
F	Contínuo/porteiro	74 200\$00	68 300\$00	54 300\$00

ANEXO III-A

TABELA A

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de restaurantes, cafés, pastelarias e outros similares (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI	111 000\$00	104 900\$00	102 400\$00	89 000\$00	88 200\$00
X	91 700\$00	88 200\$00	85 600\$00	72 300\$00	70 800\$00
IX	83 300\$00	80 600\$00	76 900\$00	65 700\$00	64 800\$00

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
VIII.....	75 500\$00	73 400\$00	71 300\$00	59 900\$00	59 400\$00
VII.....	69 100\$00	68 600\$00	64 800\$00	55 600\$00	54 100\$00
VI.....	61 500\$00	60 300\$00	58 100\$00	51 700\$00	51 600\$00
V.....	57 000\$00	55 300\$00	52 700\$00	51 600\$00	51 500\$00
IV.....	52 400\$00	52 000\$00	51 400\$00	51 400\$00	51 400\$00
III.....	51 500\$00	51 200\$00	44 800\$00	43 500\$00	41 000\$00
II.....	39 100\$00	38 900\$00	38 800\$00	38 700\$00	38 600\$00
I.....	38 900\$00	38 800\$00	38 700\$00	38 600\$00	38 500\$00

Notas

- 1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.^a classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 3 — O chefe mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.
- 4 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.
- 5 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com as quais tenham maior afinidade e ou cuja definição mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remunerações igualados ao nível respectivo.
- 6 — É mantida a categoria de ajudante em todas as secções, a qual se encontra definida no anexo I, nas categorias sem enquadramento específico:
 - a) O ajudante de todas as secções poderá prestar serviço em qualquer delas, de harmonia com a sua categoria e habilitações;
 - b) Em cada secção, por dois ajudantes em efectividade de serviço, terá de existir sempre um profissional qualificado;
 - c) Sempre que se torne necessário preencher um lugar de profissional qualificado, os ajudantes que estejam habilitados para o desempenho do lugar terão preferência relativamente a trabalhadores até então estranhos à empresa;
 - d) O ajudante de todas as secções tem o seu enquadramento no nível IV.

TABELA B

**Tabela de remunerações mínimas de base e níveis de remunerações para os trabalhadores das salas de bingo
(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1994)**

Níveis	Categoria	Sala com 500 ou mais lugares	Sala com 200 a 500 lugares	Sala com menos de 200 lugares
A	Chefe de sala	208 400\$00	163 100\$00	134 400\$00
B	Subchefe de sala	148 900\$00	128 400\$00	104 400\$00
C	Técnico de electrónica	143 100\$00	122 500\$00	98 600\$00
D	Caixa	104 400\$00	86 700\$00	78 000\$00
E	Caixa aux. vol. control. entrad.	89 500\$00	78 000\$00	62 800\$00
F	Contínuo/porteiro	78 000\$00	71 800\$00	57 100\$00

ANEXO IV

Níveis de enquadramento profissional

Nível XI:

Analista de informática.
Chefe de cozinha.
Director alimentar.
Director artístico.
Director de golfe.
Director de produção (*food and beverage*).
Director de restaurantes e similares.
Director de serviços administrativos.
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de departamento/de divisão.
Chefe de manutenção de golfe.
Chefe de manutenção, de conservação.
Chefe de pessoal.
Chefe de serviços.
Chefe de serviços técnicos.
Chefe mestre pasteleiro.

Contabilista.

Programador de informática.
Secretário de golfe.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.
Chefe de bar.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de mesa.
Chefe de secção.
Chefe de secção (administrativo).
Chefe de secção de controlo.
Chefe de *snack*.
Cozinheiro de 1.^a
Encarregado (restaurantes e similares).
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de refeitório (só cantinas e refeitórios).
Pasteleiro-decorador.
Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente administrativo.
Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Caixa.
Capataz de campo.
Capataz de rega.
Chefe de balcão.
Controlador.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Encarregado de telefones.
Secretário de direcção/administração.
Enfermeiro.
Escanção.
Monitor de animação e desportos.
Operador de computador.
Pasteleiro de 1.^a
Primeiro-escriturário.
Subchefe de mesa.

Nível VII:

Amassador.
Auxiliar de enfermagem.
Barman de 1.^a
Caixeiro de 1.^a
Chefe de cafetaria.
Chefe de geladaria.
Chefe de *self-service*.
Cobrador.
Cozinheiro de 2.^a
Empregado de balcão de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de *snack* de 1.^a
Fiel de armazém.
Forneiro.
Governante de rouparia/lavandaria.
Oficial de cabeleireiro.
Pasteleiro de 2.^a
Segundo-escriturário.
Telefonista.

Nível VI:

Aspirante amassador.
Aspirante forneiro.
Assador-grelhador.
Banheiro nadador-salvador.
Barman de 2.^a
Cafeteiro.
Caixa de balcão (só comércio).
Caixeiro de 2.^a
Calista.
Cavista.
Chefe de *caddies*.
Chefe de copa.
Conferente (só comércio).
Controlador-caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Dispenseiro.
Disc-jockey.
Empregado de armazém.
Empregado de balcão de 2.^a
Empregado de gelados.
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de mesa/balcão de *self-service* com dois ou mais anos.
Empregado de *snack* de 2.^a

Encarregado de jardins.
Esteticista.
Florista.
Manipulador (ajudante de padaria).
Marcador de jogos.
Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
Oficial barbeiro.
Oficial de rega.
Operador polivalente.
Pasteleiro de 3.^a
Terceiro-escriturário.
Tratador-conservador de piscinas.

Nível V:

Ajudante de cabelereiro.
Bilheteiro.
Caixeiro de 3.^a
Empregado de mesa/balcão de *self-service* até dois anos.
Encarregado de limpeza.
Engomador/controlador.
Guarda de parque de campismo.
Guarda de acampamento turístico.
Jardineiro.
Manicuro.
Massagista de estética.
Operador de máquinas de golfe.
Vigia de bordo.

Nível IV:

Ajudante de todas as secções.
Caixeiro-ajudante.
Caddie (com mais de 18 anos).
Copeiro (com mais de 2 anos).
Costureiro.
Dactilógrafo.
Empregado de balneários.
Empregado de limpeza.
Empregado de refeitório.
Engomador.
Estagiário de hotelaria (restaurantes e similares) até um ano.
Estagiário (administrativo).
Guarda florestal.
Lavador.
Pedicuro.
Porteiro de serviço.
Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
Roupeiro.
Vigilante.
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

Nível III:

Aprendiz de hotelaria (restaurantes e similares) com mais de 18 anos do 2.^o ano.
Caddie (com menos de 18 anos).
Caixeiro praticante.
Copeiro até dois anos.
Guarda de lavabos.
Guarda de vestiário.
Mandarete (com mais de 18 anos).
Moço de terra.

Nível II:

Aprendiz de hotelaria (restaurantes e similares) com mais de 18 anos do 1.^o ano.
Praticante de banheiro nadador-salvador.

Nível I:

Aprendiz (até aos 18 anos).
Mandarete (até aos 18 anos).

ANEXO V

Níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Analista de informática.
Director alimentar.
Director de produção.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Director artístico.
Director de golfe.
Director de restaurantes e similares.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
Programador de informática.
Contabilista.
Tesoureiro.
Chefe de secção de escritórios.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de cozinha.
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.
Chefe mestre pasteleiro.
Chefe de bar.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de mesa.
Chefe de secção de controlo.
Chefe de pessoal.
Supervisor de bares.
Encarregado (restaurantes e similares).
Pasteleiro-decorador.
Secretário de golfe.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe de cozinha.
Subchefe de mesa.
Encarregado de refeitório.
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de telefones.
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.
Mestre.
Chefe de manutenção de golfe.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo.
Secretário de direcção/administração.
Operador de computador.

Correspondente em línguas estrangeiras.
Enfermeiro.
Cabeleireiro completo.
Cabeleireiro de homens.
Capataz de campo.
Capataz de rega (golfe).

4.2 — Produção:

Cozinheiro de 1.^a
Pasteleiro de 1.^a
Escanção.
Barman de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Chefe de *snack*.
Governante de rouparia/lavandaria.
Chefe de balcão.
Chefe de cafetaria.
Chefe de *self-service*.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário de 1.^a
Escriturário de 2.^a
Caixa.
Cobrador.

5.2 — Comércio:

Fiel de armazém.
Caixeiro de 1.^a

5.3 — Produção:

Cozinheiro de 2.^a
Controlador.
Empregado de *snack* de 1.^a
Pasteleiro de 2.^a
Barman de 2.^a
Despenseiro.
Empregado de balcão.
Cafeteiro.
Cavista.
Controlador-caixa.
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de *snack* de 2.^a

5.4 — Outros:

Monitor de animação e desportos.
Cabeleireiro.
Encarregado de parque de campismo.
Banheiro nadador-salvador.
Encarregado de jardins.
Massagista, terapêutico de recuperação e sauna.
Esteticista.
Massagista de estética.
Operador de som e luzes (*disc-jockey*).

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Amassador.
Auxiliar de enfermagem.
Forneiro.

Caixa de balcão.
 Caixeiro de 2.^a
 Calista.
 Conferente.
 Escriturário de 3.^a
 Florista.
 Operário polivalente.
 Telefonista.
 Tratador-conservador de piscinas.
 Bilheteiro.
 Caixeiro de 3.^a
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda florestal.
 Guarda de parque de campismo.
 Jardineiro.
 Oficial de rega (golfe).
 Operador de máquinas de golfe.
 Vigia de bordo.
 Dactilógrafo.
 Pedicuro.
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).
 Chefe de *caddies*
 Manicuro.
 Empregado de armazém.

6.2 — Produção:

Cozinheiro de 3.^a
 Chefe de copa.
 Pasteleiro de 3.^a
 Empregado de refeitório (CR).
 Assador-grelhador.
 Engomador-controlador.
 Costureiro.
 Encarregado de limpeza.
 Empregado de mesa/balcão de *self-service*.
 Marcador de jogos.
 Roupeiro.
 Lavador.
 Engomador.
 Empregado de gelados.
 Porteiro de serviço.
 Vigilante.
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Estagiário (administrativos).
Caddie com mais de 18 anos.
 Estagiário de hotelaria (restaurantes e similares) do 2.^o ano e com mais de dois anos.
 Manipulador (ajudante de padaria).
 Cabeleireiro-ajudante.

Caixeiro-ajudante.
 Empregado de balneários.
 Moço de terra, indiferenciado, serviços técnicos e servente de cargas e descargas.

7.2 — Produção:

Copeiro com mais de dois anos.
 Empregado de limpeza.
 Empregado de refeitório.
 Copeiro até dois anos.
 Guarda de lavabos.
 Guarda de vestiários, ajudante de despenseiro, cavista e ajudante de todas a secções.

8 — Praticantes e aprendizes:

8.1 — Praticantes administrativos:

Operador de computador (estagiário).

8.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro praticante.

8.3 — Praticantes de produção:

Amassador aspirante.
 Forneiro aspirante.
 Cabeleireiro praticante.
Barman estagiário com mais de um ano.
 Controlador estagiário com mais de um ano.
 Cozinheiro estagiário com mais de dois anos.
 Pasteleiro estagiário com mais de dois anos.
 Porteiro estagiário com mais de um ano.
Barman estagiário do 1.^o ano.
 Controlador estagiário do 1.^o ano.
 Cozinheiro estagiário até dois anos.
 Estagiário de hotelaria (restaurantes e similares) até um ano.
 Pasteleiro estagiário até dois anos.
 Porteiro estagiário do 1.^o ano.
 Praticante banheiro nadador-salvador.

8.4 — Aprendizes de produção:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com mais de 18 anos do 2.^o ano.
 Aprendiz de restaurantes e similares com mais de 18 anos do 1.^o ano.
 Aprendiz de restaurantes e similares com menos de 18 anos.
 Aprendiz (outras profissões).
Caddie com menos de 18 anos.
 Mandarete com menos e com mais de 18 anos.

ANEXO VI

Quadros de densidades

Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

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

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

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

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

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

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

Restaurantes e similares de luxo e 1.ª classe

1 — Mesa e *snack*:

1.1 — Nos estabelecimentos com até 12 profissionais de mesa e *snack* observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe ou escanção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Empregado de 1.ª	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3	3
Empregado de 2.ª	1	2	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7

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

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

2 — Balcão:

2.1 — Nos estabelecimentos com até 12 profissionais de balcão observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de balcão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Empregado de balcão de 1.ª	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3	4
Empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

2.2 — Nos estabelecimentos com mais de 12 profissionais observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

3 — Bares:

3.1 — Nos bares até 10 *barmen* observar-se-á o quadro de densidades seguinte:

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

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

4 — Cozinha:

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

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

4.2 — Havendo mais de 12 profissionais observar-se-á a mesma proporção.

5 — Pastelaria:

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

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

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

5.3 — Nas pequenas fábricas de pastelaria até três profissionais, havendo chefe pasteleiro, não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleiro.

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

7 — Cafeteria e copa. — Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria; nas copas onde haja obrigatoriamente mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

8 — Estagiário ou ajudante de profissionais de hotelaria. — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz estagiário ou ajudante. Naqueles em que o número for superior a dois

podrá haver um aprendiz, estagiário ou ajudante por cada dois profissionais.

Lisboa, 10 de Março de 1994.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Março de 1994.

Depositado em 8 de Abril de 1994, a fl. 57 do livro n.º 7, com o n.º 111/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e pela cooperativa signatária e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial, diuturnidades e abono para falhas produzem efeitos entre 1 de Fevereiro e 31 de Dezembro de 1994.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 2350\$ por cada três anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 22.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa e cobrador têm direito a um abono para falhas de 1650\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos, terão direito ao abono na proporção do tempo de substituição, enquanto esta durar.

Disposição final

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 10/76, 22/77, 37/79, 8/81, 19/82, 22/83, 22/84, 22/85, 22/86, 22/87, 13/89, 13/90, 12/91 e 13/92, que não foram objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de vendas	109 750\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista Inspector de vendas	100 500\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro Caixeiro-encarregado Programador	87 250\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras... Empregado viajante Operador de computador Pracista Prospector de vendas Vendedor especializado Caixeiro chefe de secção Encarregado de armazém Vendedor de autovenda	78 000\$00
V	Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Primeiro-caixeiro Ajudante de encarregado de armazém... Fiel de armazém	76 800\$00
VI	Segundo-escriturário Cobrador Perfurador-verificador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Demonstrador Segundo-caixeiro Caixeiro de balcão Ajudante de fiel de armazém	71 650\$00
VII	Terceiro-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Telefonista Recepcionista Terceiro-caixeiro Empilhador Embalador Distribuidor	67 650\$00
VIII	Conferente Caixeiro-ajudante	62 300\$00
IX	Contínuo Porteiro Guarda Etiquetador Rotulador Auxiliar/servente de armazém	58 450\$00
X	Dactilógrafo do 3. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano	54 450\$00
XI	Dactilógrafo do 2. ^o ano Praticante Estagiário do 2. ^o ano	52 100\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
XII	Dactilógrafo do 1.º ano	49 500\$00
	Estagiário do 1.º ano	
	Servente de limpeza	
XIII	Paquete	38 650\$00
	Aprendiz	

Disposição transitória

Os valores da tabela salarial, abono para falhas e diuturnidades estabelecidas por este CCT para 1993 são os seguintes:

Abono para falhas (cláusula 22.ª) — 1550\$;

Diuturnidades (cláusula 19.ª) — 2250\$;

Tabela salarial (anexo II):

Grupos	Remunerações
I	104 500\$00
II	95 700\$00
III	83 100\$00
IV	74 300\$00
V	73 150\$00
VI	68 250\$00
VII	64 450\$00
VIII	59 350\$00

Grupos	Remunerações
IX	55 650\$00
X	51 850\$00
XI	49 600\$00
XII	47 150\$00
XIII	36 800\$00

Porto, 28 de Fevereiro de 1994.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lactínios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Abril de 1994.

Depositado em 12 de Abril de 1994, a fl. 57 do livro n.º 7, com o n.º 114/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos — dist. de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que abrange os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros, e, por outro lado, trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo III produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 1994.

3, 4, 5 e 6 —

7 — As cláusulas 17.ª, 18.ª-A e 50.ª produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 17.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 2000\$ sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 —

Cláusula 18.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 210\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 —

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2300\$.

Nota. — As demais matérias não foram objecto de revisão, mantendo a redacção actual.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	90 820\$00
2	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	88 470\$00
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	74 000\$00
4	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	69 800\$00
5	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico	66 450\$00
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Operador de telex Cobrador	59 060\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
7	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	55 750\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo (menor)	(a) 49 350\$00
8-A	Servente de limpeza: 1) Maior de 18 anos 2) Menor de 18 anos	(a) 49 770\$00 (a) 39 370\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	(a) 40 950\$00
10	Paquete de 16/17 anos	(a) 39 370\$00
11	Paquete de 15 anos	(a) 37 800\$00

(a) Sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Lisboa, 10 de Março de 1994.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Março de 1994.

Depositado em 15 de Abril de 1994, a fl. 58 do livro n.º 7, com o n.º 121/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 —

3 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil.

Cláusula 33.^a

Trabalho por turnos

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho suplementar 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 760\$.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho suplementar

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição no montante de 760\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

Cláusula 40.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 1100\$ por cada 4 anos de serviço na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 —

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 7260\$. 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 64.^a

Deslocações fora do continente

f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 3600 contos.

Cláusula 67.^a

Refeições

1 —

2 —

3 — Em caso de não fornecerem refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 260\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO II

b) Tabela salarial:

Grupo 1	113 900\$00
Grupo 2	97 600\$00
Grupo 3	80 700\$00
Grupo 4	74 800\$00
Grupo 5	70 500\$00
Grupo 6	58 900\$00
Grupo 7	58 800\$00
Grupo 8	58 700\$00
Grupo 9	56 200\$00
Grupo 10	54 100\$00
Grupo 11	53 000\$00
Grupo 12	46 400\$00
Grupo 13	41 700\$00
Grupo 14	41 000\$00
Grupo 15	38 800\$00
Grupo 16	38 700\$00
Grupo 17	38 500\$00
Grupo 18	38 400\$00
Grupo 19	38 300\$00

Pela ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos:

(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 e do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEmaq — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 5 de Abril de 1994. — Pelo Secretariado,
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Abril de 1994.

Depositado em 12 de Abril de 1994, a fl. 57 do livro n.º 7, com o n.º 112/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem à importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

.....

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 3380\$.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 3800\$, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada 3 anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 6230\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — 1530\$;

b) Alojamento e pequeno-almoço — 3700\$.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remunerações
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3	130 900\$00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2.	113 500\$00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas.	100 100\$00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado-geral, engenheiro do grau I-A e inspec-tor de vendas.	92 700\$00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de 3 anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas.	86 500\$00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de 3 anos, promotor de vendas e fiel de armazém.	80 800\$00

Grupo	Categoria profissional	Remunerações
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	74 600\$00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista.	69 000\$00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório.	66 900\$00
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano.	54 500\$00
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza.	50 400\$00
12	Praticante do 2. ^o ano e pacote com 16 e 17 anos.	43 500\$00
13	Praticante do 1. ^o ano e pacote com 14 e 15 anos.	38 400\$00

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1994.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Fevereiro de 1994.

Depositado em 8 de Abril de 1994, a fl. 56 do livro n.º 7, com o n.º 110/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CES/Sul — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra

Entre as associações sindicais e patronais signatárias foi acordado introduzir no CCTV para o comércio do distrito de Setúbal as alterações seguintes:

Cláusula preliminar

As partes outorgantes abaixo assinadas acordaram em introduzir no CCTV por elas celebrado, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, as alterações que se seguem:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 —

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1993.

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 1250\$.

Setúbal, 3 de Fevereiro de 1994.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

Amadeu da Silveira Guedes.

Pela Associação de Comércio e Serviços do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Maria Rosa Chainho Pereira Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Informática da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

Maria Rosa Chainho Pereira Nunes.

(Assinatura ilegível.)

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Valor
I.....	30 000\$00
II.....	34 000\$00
III.....	39 000\$00
IV.....	41 000\$00
V.....	48 000\$00
VI.....	52 500\$00
VII.....	59 500\$00
VIII.....	61 000\$00
IX.....	64 000\$00
X.....	68 000\$00
XI.....	74 000\$00
XII.....	75 500\$00
XIII.....	76 500\$00
XIV.....	81 000\$00
XV.....	89 000\$00
XVI.....	100 000\$00
XVII.....	108 000\$00

Subsídio de caixa — 1250\$.

Produção de efeitos: 1 de Outubro de 1993.

Entrado em 8 de Abril de 1994.

Depositado em 14 de Abril de 1994, a fl. 58 do livro n.º 7, com o n.º 120/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outra

Cláusula única

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1980, 4, de 29 de Janeiro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 4, de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 11, de 22 de Março de 1989, 11, de 22 de Março de 1990, 10, de 15 de Março de 1991, 17, de 8 de Maio de 1992, e 16, de 29 de Abril de 1993, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 17.^a

Retribuições mínimas mensais

1 a 5 — *(Mantêm-se.)*

6 — Para os vendedores, viajantes ou praticistas, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV da tabela salarial constante do anexo II, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

1 a 3 — *(Mantêm-se.)*

4 — Os vendedores, viajantes ou praticistas só terão direito a diuturnidades desde que auferam um vencimento médio igual ou inferior a 111 950\$.

Cláusula 45.^a

Produção de efeitos

1 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

ANEXO II

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de vendas	116 300\$00
II	Inspector de vendas	111 100\$00
III	Vendedor (viajante/pracista)	107 950\$00
IV	Demonstrador	51 250\$00

Porto, 22 de Fevereiro de 1994.

Entrado em 18 de Março de 1994.

Depositado em 12 de Abril de 1994, a fl. 57 do livro n.º 7, com o n.º 113/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde 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

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela ANEPSA — Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo II) e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1994.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

4 —
a) A um subsídio de 430\$ por cada dia completo de deslocações;

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

Almoço/jantar — 1280\$;
Alojamento com pequeno-almoço — 5100\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 26.ª

Serviços de urgência

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos e serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1280\$, 2130\$ e 3500\$, respectivamente, em dia útil, dia de descanso complementar e dia de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio no valor de 570\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços administrativos Contabilista/técnico de contas	127 200\$00
II	Chefe de secção Guarda-livros Secretário de direcção	104 700\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
III	Primeiro-escriturário	93 600\$00
IV	Dactilógrafo com mais de 6 anos..... Motorista de ligeiros	80 900\$00
V	Assistente de consultório..... Dactilógrafo de 3 a 6 anos	70 300\$00
VI	Terceiro-escriturário	
	Contínuo	66 000\$00
	Dactilógrafo até 3 anos.....	
	Empregado de serviços externos	
	Estagiário do 1.º ano e do 2.º ano	
VII	Trabalhador de limpeza.....	57 800\$00

Lisboa, 14 de Dezembro de 1993.

Pela ANEPSA — Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAM — 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;
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Janeiro de 1994.

Depositado em 8 de Abril de 1994, a fl. 56 do livro n.º 7, com o n.º 109/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Gist-Brocades, L.^{da}, e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a empresa Gist-Brocades, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 57.^a

Subsídio de turno

1 — a), b), c) e d) [...] % da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VII a XIV do anexo V, acrescido [...]

Cláusula 59.^a

Subsídio de prevenção

1, 2, 3 — a) e b), e 4 — [...] % da média simples das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VII a XIV do anexo V.

ANEXO V

Enquadramento salarial (desde 1 de Janeiro de 1994)

Grupo	Remuneração
I	410 220\$00
II	363 000\$00
III	321 260\$00
IV	284 260\$00
V	251 700\$00
VI	222 600\$00
VII	199 630\$00
VIII	180 020\$00
IX	165 160\$00
X	152 620\$00
XI	141 450\$00
XII	132 800\$00
XIII	125 430\$00
XIV	119 000\$00
XV	113 200\$00
XVI	103 400\$00
XVII	94 440\$00
XVIII	80 310\$00

Tabela salarial para menores

A.....	53 650\$00
B.....	48 480\$00
C.....	42 690\$00
D.....	37 520\$00

ANEXO VI

Tabela anexa ao regulamento para pequenas e grandes deslocações

2.5.1.1 — Ajudas de custo:

Almoço ou jantar (Lisboa e Porto) — 1500\$;
 Almoço ou jantar (resto do País) — 1725\$;
 Alojamento e pequeno-almoço — 4165\$;
 Diária completa — 7615\$.

Cruz Quebrada, 14 de Março de 1994.

Pela Gist-Brocades, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;

Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

4 de Abril de 1994. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios 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 (ex-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, Domésticas e Actividades Similares;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 16 de Março de 1994. — 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, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito 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 Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore 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 Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
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, 16 de Março de 1994. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — 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 do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito 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 Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 23 de Março de 1994. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN 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 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 e Guarda;
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, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 7 de Abril de 1994.

Depositado em 13 de Abril de 1994, a fl. 57 do livro n.º 7, com o n.º 115/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Carlos Vieira Pinto Júnior, L.^{da} (fábrica de abrasivos), e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo V produz efeitos a 1 de Janeiro de 1994.

Cláusula 26.^a

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta e duas horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 —

3 —

ANEXO V

Remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I.....	98 200\$00
II.....	93 700\$00
III.....	89 400\$00
IV.....	87 200\$00
V.....	81 800\$00

Grupos	Remunerações
VI.....	79 900\$00
VII.....	78 400\$00
VIII.....	76 200\$00
IX.....	73 900\$00
X.....	73 500\$00
XI.....	72 000\$00
XII.....	70 700\$00
XIII.....	56 400\$00
XIV.....	51 300\$00
XV.....	48 000\$00
XVI.....	45 600\$00
XVII.....	40 100\$00

Quarta-feira a hora de saída passa a ser às 17 horas.
Quarta-feira, quinta-feira e sexta-feira, deixa de haver a folga das 16 horas.

Com os dois pontos anteriores, há uma diminuição de 30 minutos de trabalho.

Pela Carlos Vieira Pinto Júnior, L.^{da}:

(*Assinatura ilegível.*)

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

Manuel Neves da Silva.
Aurora Roda Moreira.

Entrado em 7 de Abril de 1994.

Depositado em 13 de Abril de 1994, a fl. 58 do livro n.º 7, com o n.º 118/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outras

Com início no dia 10 de Fevereiro de 1994, pelas 11 horas, reuniram na sede da Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, a architecta Elsa Fino, sócia gerente da empresa, os representantes dos sindicatos a seguir indicados: Sindicato dos Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, e as delegadas sindicais da empresa, com vista à revisão do AE da empresa. Depois de analisar a situação presente da empresa, bem como vários dados da conjuntura actual do sector, não se tendo chegado a consenso, ficou agendada nova reunião para data posterior. Esta teve lugar no dia 24 de Fevereiro, onde foram debatidos com toda a ponderação, os diversos aspectos que tinham sido focados na reunião anterior.

Em resultado das negociações efectuadas, ficou acordado o seguinte:

1 — Tabela salarial:

Grupo I	150 200\$00
Grupo II	97 400\$00
Grupo III	89 300\$00
Grupo IV	81 300\$00
Grupo V	73 300\$00
Grupo VI	68 400\$00
Grupo VII	65 200\$00
Grupo VIII	58 200\$00
Grupo IX	53 700\$00
Grupo X	52 500\$00
Grupo XI	50 100\$00
Grupo XII	43 600\$00

2 — Subsídio de alimentação (cláusula 29.^a):

1 — O trabalhador terá direito a um subsídio de alimentação mensal no valor de 7200\$.

2 —

3 —

4 —

3 — Criação da categoria de motorista:

ANEXO I

Motorista — é o trabalhador que conduz veículos motorizados.

ANEXO III

Grupo VI — inclusão da categoria de motorista.

4 — Isenção do horário de trabalho (cláusula 15.^a-A):

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribui-

ção especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixado no contrato.

5 — Em tudo o mais foi acordado manter a redacção vigente do actual AE.

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Terminada a reunião foi lavrada a presente acta e assinada pelos presentes.

Portalegre, 24 de Fevereiro de 1994.

Pela Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1994. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 29 de Março de 1994.

Depositado em 13 de Abril de 1994, a fl. 57 do livro n.º 116/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo) — Alteração salarial e outra

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No AE — Sporting Clube de Braga (sector do bingo), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993 (1.ª série) são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

Mantém a redacção em vigor excepto o n.º 1 em que a data de «1 de Janeiro de 1993» passa para «1 de Janeiro de 1994».

Cláusula 70.ª

Subsídio de alimentação

Mantém a redacção em vigor excepto no n.º 1 em que o valor passa para 730\$.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
XIII.....	145 000\$00
XII.....	121 300\$00
XI.....	111 850\$00
X.....	97 650\$00

Níveis	Remunerações
IX.....	83 100\$00
VIII.....	81 000\$00
VII.....	77 900\$00
VI.....	74 800\$00
V.....	71 650\$00
IV.....	67 000\$00
III.....	62 800\$00
II.....	58 650\$00
I.....	54 500\$00

Artigo 2.º

IRCT em vigor

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Braga, 6 de Abril de 1994.

Pelo Sporting Clube de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Abril de 1994.

Depositado em 13 de Abril de 1994, a fl. 58 do livro n.º 7, com o n.º 119/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo obriga, por um lado, a empresa Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra vigor na data da distribuição ao público do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado, à excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão desde 1 de Janeiro de 1994.

2 —

3 —

4 —
5 —

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a uma diuturnidade de 630\$ por cada 5 anos de antiguidade na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —
3 —
4 —

Cláusula 42.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e bilheteiros têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3900\$ e 3300\$, respectivamente.

2 —

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, excluindo, portanto, qualquer tipo de falta, justificada ou injustificada, a um subsídio de refeição diário no valor de 525\$.

2 —
3 —
4 —

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis salariais	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de serviços	98 500\$00
2	Subchefe de serviços Secretário(a) de direcção	91 000\$00
3	Chefe de secção	87 800\$00
4	Caixa	79 600\$00
	Primeiro(a)-escriturário(a)	
	Subchefe de secção	

Níveis salariais	Categorias profissionais	Remunerações
5	Cozinheiro(a)	75 500\$00
	Fiel de armazém	
	Jardineiro	
	Motorista de pesados	
	Oficial electricista	
	Primeiro-canalizador	
	Primeiro-carpinteiro	
	Primeiro-pedreiro	
	Primeiro-pintor	
	Primeiro-serralheiro civil	
	Primeiro-tratador	
	Tractorista	
	Segundo(a)-escriturário(a)	
6	Ajudante de motorista	74 000\$00
	Calceteiro(a)	
	Controlador/caixa	
	Empregado de balcão	
	Empregado(a) de mesa	
	Empregado de serviços externos	
	Motorista de ligeiros	
	Segundo-canalizador	
	Segundo-carpinteiro	
	Segundo-pedreiro	
	Segundo-pintor	
	segundo-serralheiro civil	
	Segundo(a)-tratador(a)	
	Terceiro(a)-escriturário(a)	
7	Agrojardineiro(a)	72 300\$00
	Bilheteiro(a)	
	Contínuo(a)	
	Estagiário(a) do 2.º ano	
	Guarda	
	Porteiro(a)	
	Pré-oficial carpinteiro	
	Pré-oficial electricista	
	Pré-oficial pedreiro	
	Pré-oficial pintor	
	Preparador(a) de cozinha	
	Servente	
	Terceiro-canalizador	
	Terceiro-serralheiro civil	
	Terceiro-tratador(a)	
	Terceiro(a)-escriturário(a)	
	Vigilante	
8	Ajudante de viveiro	69 900\$00
	Cantoneiro de limpeza	
	Estagiário(a) do 1.º ano	
	Tratador(a) praticante	
	Páquete	
	Trabalhador(a) de limpeza	
9	Praticante	52 000\$00
10	Aprendiz	46 900\$00

Lisboa, 21 de Fevereiro de 1994.

Pela Administração do Jardim Zoológico e de Aclimação de Portugal, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Abril de 1994.

Depositado em 13 de Abril de 1994, a fl. 58 do livro n.º 7, com o n.º 117/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga (alteração salarial e outra) — Rectificação

Por ter sido publicado por lapso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1993, a outorga no texto do CCT mencionado em título da Associação Comercial e Industrial de Caldas de Vizela, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 2113, onde se lê:

Pela Associação Comercial e Industrial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Caldas de Vizela:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

deve ler-se:

Pela Associação Comercial e Industrial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)