

Boletim do Trabalho e Emprego

14

1.ª SÉRIE

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

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 44

N.º 14

p. 565-638

15-ABR-1977

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos:

- | | |
|---|-----|
| — Autonomização do processo de negociação colectiva do sector cervejeiro | 566 |
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da ind. de material eléctrico e electrónico | 566 |

Portarias de regulamentação do trabalho:

- | | |
|---|-----|
| — PRT para a ind. hoteleira e similares | 567 |
|---|-----|

Portarias de extensão:

- | | |
|--|-----|
| — Aviso para PE do CCT para a ind. da construção civil do dist. da Horta celebrado entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Dist. da Horta | 568 |
|--|-----|

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| — CCT construção civil da Horta | 569 |
| — ACT hotelaria | 590 |

SIGLAS

- CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Autonomização do processo de negociação colectiva do sector cervejeiro

Despacho

Considerando que as empresas do sector cervejeiro Sociedade Central de Cervejas, Companhia União Fabril Portuense, Cervejas de Portugal, Companhia Portuguesa de Cervejas e União Cervejeira de Portugal foram nacionalizadas pelo Decreto-Lei n.º 474/75, de 20 de Agosto, que prevê, no âmbito da reestruturação do sector, a unificação escalonada do estatuto do pessoal das diversas empresas;

Considerando que esta uniformização de condições de trabalho terá de ser prosseguida no âmbito do regime geral da contratação colectiva de trabalho aplicável às empresas públicas ou nacionalizadas por força do que se encontra previsto no n.º 3 do artigo 1.º e n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na nova redacção que lhes foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Considerando que, recentemente, diversos sindicatos apresentaram um projecto de contrato colectivo para todo o sector da indústria de bebidas, incluindo as empresas acima referidas, e havendo a necessidade de compatibilizar os condicionalismos resultantes da reestruturação do sector cervejeiro com a protecção dos legítimos interesses dos trabalhadores;

Considerando, por último, o disposto no n.º 15 da resolução do Conselho de Ministros de 30 de Setembro de 1976, no sentido da autonomização dos pro-

cessos de negociação das condições de trabalho referentes a sectores ou empresas públicas e nacionalizadas;

No uso da faculdade estabelecida no n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção que lhe foi dada por força do disposto no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, determina-se:

1.º É autonomizado o processo de negociação colectiva das condições de trabalho para as empresas Sociedade Central de Cervejas, Companhia União Fabril Portuense, Cergal — Cervejas de Portugal, Copeja — Companhia Portuguesa de Cervejas e Imperial — União Cervejeira de Portugal.

2.º Até 28 de Fevereiro de 1977, as comissões administrativas das empresas referidas no número anterior apresentarão conjuntamente, para negociação com todos os sindicatos representativos de todos os trabalhadores das diversas empresas, uma única proposta de convenção colectiva de trabalho, se, entretanto, aqueles sindicatos lhes não houverem apresentado a sua proposta única e conjunta.

Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 13 de Janeiro de 1977. — Pelo Ministro da Indústria e Tecnologia, *José Eduardo Cardoso Trigo de Moraes*, Secretário de Estado da Indústria Ligeira. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

(*Di. Rep.*, 2.ª série, n.º 52, 3/3/77.)

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da ind. de material eléctrico e electrónico

Em Junho de 1976 vários sindicatos apresentaram à Associação dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, à Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e à Associação dos Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage do Norte uma proposta de revisão do CTT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho* n.º 19, de 22 de Maio de 1974, e alterado, quanto à tabela salarial, no *Boletim do Ministério do Trabalho* n.º 35, de 22 de Setembro de 1975.

Na ausência de contraproposta de qualquer das duas últimas associações patronais, as negociações directas

iniciaram-se em Julho de 1976 entre os representantes da Associação dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, tendo terminado, sem acordo, em 25 de Novembro do mesmo ano.

Requerida a conciliação aos serviços do Ministério do Trabalho, esta fase decorreu, entre 10 de Dezembro de 1976 e 18 de Março de 1977, sem que se lograsse obter completo acordo na matéria controvertida.

Considerando que não foi possível às partes acordarem no recurso à mediação ou arbitragem;

Considerando a recusa reiterada em negociar por parte da Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e da Associação dos Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage do Norte;

Considerando que se encontram, assim, preenchidos os requisitos exigidos pelo artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, nomeadamente nas suas alíneas b) e c);

Ouvidos os Ministérios do Plano e Coordenação Económica e da Indústria e Tecnologia, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º do citado decreto-lei;

Determino:

1. A constituição de uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores que prestam serviço no sector de fabricantes

de material eléctrico e electrónico, devendo ser respeitados os aspectos específicos de cada um dos subsectores representados pelas associações respectivas.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante do Ministério do Plano e Coordenação Económica;
- Um representante de cada uma das associações patronais interessadas;
- Três representantes das associações sindicais.

Ministério do Trabalho, 13 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTRARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a ind. hoteleira e similares

Entre a Enatur, Gertal, Itau, Eurest e Carra e as empresas intervencionadas do sector de hotelaria, por um lado, e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, por outro lado, foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho.

Não foi, contudo, possível obter o acordo das associações patronais representativas das empresas privadas do mesmo sector, tendo-se frustrado sucessivamente as negociações directas e a tentativa de conciliação, promovida nos termos legais.

Tendo em consideração que a recusa das associações patronais em negociar preencha o requisito exigido pela alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, foi constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Boletim*, n.º 9, de 1977, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios necessários à emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, com salvaguarda da especificidade dos diversos subsectores.

Considerando a necessidade e a justiça de uniformização das condições de trabalho no sector da hotelaria, tendo em conta os preceitos legais imperativos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Turismo e do Trabalho, o seguinte:

BASE I

(Área e âmbito)

1. As disposições constantes do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P., a Carra — Representações

e Empreendimentos Comerciais, S. A. R. L., a Gertal — Companhia Geral de Restaurantes e Alimentação, S. A. R. L., a Itau — Instituto Técnico de Alimentação Humana, L. da, e a Eurest — Eurest Portugal Sociedade Europeia de Restaurantes, S. A. R. L., e todas as empresas intervencionadas à data de 1 de Abril de 1977, e as associações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço, nesta data publicado, são tornadas aplicáveis, com as adaptações constantes das normas deste diploma, e sem prejuízo das disposições legais imperativas, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais com fim lucrativo que no continente se encontram classificadas nos grupos enumerados no n.º 2 e os trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas naquela convenção.

2. As entidades patronais referidas no número anterior são classificadas nos seguintes grupos:

Grupo I:

Hotéis de cinco e quatro estrelas;
Albergarias;
Estalagens de cinco estrelas;
Restaurantes e similares de luxo de 1.ª classe;
Apartotéis de quatro estrelas;
Campos de golfe;
Clubes de primeira.

Grupo II:

Restaurantes, cafés e similares de 2.ª classe;
Abastecedores de aeronaves — *catering*.

Grupo III:

Hotéis de três, duas e uma estrelas;
Apartotéis de três e duas estrelas;

Pensões de quatro e três estrelas;
Aldeamentos turísticos;
Apartamentos turísticos;
Estalagens de quatro estrelas;
Motéis;
Parques de campismo e turismo;
Clubes de segunda.

Grupo IV:

Pousadas;
Pensões e similares de duas e uma estrelas e sem interesse para o turismo;
Restaurantes e similares de 3.ª classe e sem interesse para o turismo;
Residenciais;
Cantinas e refeitórios.

BASE II

(Comissão técnica)

1. Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria será constituída, por despacho do Ministro do Trabalho, uma comissão técnica com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
Três representantes das associações sindicais;
Três representantes das entidades patronais.

2. Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar o disposto na portaria;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação da portaria;
- c) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3. A comissão técnica funcionará, a pedido de qualquer dos seus elementos, mediante convocatória a enviar pelo representante do Ministério do Trabalho com antecedência mínima de oito dias, salvo caso de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

4. Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procura bastante.

5. A comissão técnica poderá funcionar em primeira convocação com qualquer número dos seus elementos componentes desde que estejam presentes os representantes dos Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo.

6. As deliberações da comissão técnica serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7. As deliberações da comissão técnica são vinculativas, constituindo parte integrante da presente portaria logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

BASE III

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos as disposições relativas à tabela salarial desde 1 de Abril de 1977.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 14 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Turismo, *Luis Filipe Nascimento Madeira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT para a ind. da construção civil do dist. da Horta, celebrado entre a Assoc. Commercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Dist. da Horta.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e o Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito da Horta para o sector da indústria da construção civil daquele distrito, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam no distrito da Horta a indústria da construção civil e aos trabalhadores ao

seu serviço, das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na Associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição, fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Dist. da Horta

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e as firmas suas filiadas, e, por outro lado, os profissionais aqui representados pelo Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito da Horta, sendo o seu âmbito de aplicação o distrito da Horta.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

O presente contrato colectivo de trabalho considera-se em vigor a partir do dia 1 de Dezembro de 1976, independentemente da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, e é válido por períodos sucessivos de dezoito meses, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo caso não seja denunciada por qualquer das partes intervenientes.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

A denúncia referida na cláusula anterior deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de um dos períodos de vigência, por carta registada com aviso de recepção dirigida ao outro interveniente.

Cláusula 4.^a

(Alterações ao contrato)

Em qualquer altura de vigência do presente contrato podem as partes outorgantes introduzir-lhe, por acordo, as alterações julgadas convenientes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Categorias profissionais

Cláusula 5.^a

(Classificação do pessoal)

1. Os profissionais da indústria da construção civil ao serviço das empresas abrangidas por este contrato e representados pelos organismos sindicais outorgantes constituem o pessoal técnico e o operário.

2. No pessoal técnico compreendem-se as seguintes categorias:

Encarregado geral. — É o profissional que supervisore na execução de um conjunto de obras da empresa.

Chefe de oficina. — É o profissional que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

Encarregado fiscal. — É o profissional da confiança do industrial que fiscaliza e orienta os trabalhos a executar, segundo o caderno de encargos, e verifica os materiais empregados.

Controlador da construção civil. — É o profissional que tem a seu cargo o controlo da produção.

3. No pessoal operário compreendem-se os seguintes grupos e categorias:

Grupo A

Encarregado. — É o profissional que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte da obra e bem assim o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Arvorado ou seguidor. — É o profissional que dirige um conjunto de operários de qualquer das profissões incluídas nos grupos B e C e auxilia o encarregado no exercício das suas funções ou dirige pequenas obras.

Apontador. — É o profissional que executa as folhas de ponto e de ordenados e salários das obras, o registo de entradas, consumo e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa. Executa todas as tarefas descritas no n.º 2-35.25 da Classificação Nacional das Profissões.

Capataz. — É o profissional que dirige um grupo de trabalhadores não diferenciados.

Grupo B

Azulejador. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos. Executa as tarefas descritas no n.º 7-91.60 da Classificação Nacional das Profissões.

Canteiro. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou em oficinas. Executa as tarefas descritas no número da Classificação Nacional das Profissões.

Canalizador. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas no n.º 7-55.10 da Classificação Nacional das Profissões e tem conhecimentos sobre esquentadores a gás e eléctrico, cen-

trais de aquecimento, bombas, etc., e é capaz de proceder à sua instalação mediante desenhos ou ordens simples. Conhece desenho.

Carpinteiro de limpos. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, e executa todas as tarefas descritas nos n.ºs 7-71.20 e 7-71.21 da Classificação Nacional das Profissões.

Polidor. — É o profissional que dá polimento a superfícies de madeira, transmitindo-lhes a tonalidade e brilho desejados. Executa todas as tarefas descritas no n.º 7-73.66 da Classificação Nacional das Profissões.

Estucador. — É o profissional que trabalha exclusiva ou predominantemente em estuques. Executa todas as tarefas descritas em 7-92.10 da Classificação Nacional das Profissões.

Fingidor. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente imita com tintas madeira ou pedra. Executa todas as tarefas descritas em 7-81.40 da Classificação Nacional das Profissões.

Marceneiro. — Executa todas as tarefas descritas em 7-73.00 da Classificação Nacional das Profissões.

Pintor-decorador. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta sobre parede ou madeira. Executa todas as tarefas descritas em 7-81.25 da Classificação Nacional das Profissões.

Serralheiro com curso industrial. — Executa todas as tarefas descritas em 7-50.10 da Classificação Nacional das Profissões e está habilitado com diploma das escolas técnicas.

Grupo C

Armador de ferro. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado. Executa todas as tarefas descritas em 7-57.55 da Classificação Nacional das Profissões.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o profissional que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos de som. Executa todas as tarefas descritas em 7-54.00 da Classificação Nacional das Profissões.

Caboqueiro ou montante. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras. Executa todas as tarefas descritas em 5-12.20 e em 8-99.10 da Classificação Nacional das Profissões.

Carpinteiro de toscos ou cofragens. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão. Executa todas as tarefas descritas em 7-71.22 e em 7-71.23 da Classificação Nacional das Profissões.

Cimenteiro. — É o profissional que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens e armaduras de ferro. Executa todas as tarefas descritas em 7-99.30 da Classificação Nacional das Profissões.

Estofador. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas em 7-14.10 da Classificação Nacional das Profissões.

Forjador. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas em 7-34.00 da Classificação Nacional das Profissões.

Latoeiro. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas em 7-54.20 da Classificação Nacional das Profissões.

Marmoritador. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com marmorite. Executa todas as tarefas descritas em 7-92.20 da Classificação Nacional das Profissões.

Pedreiro. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria de tijolos, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares. Executa todas as tarefas descritas em 7-91.00 da Classificação Nacional das Profissões.

Prensador. — É todo o profissional que confeciona ladrilhos, mosaicos, pequenas lajes e outros artigos, por moldação e prensagem manual de massas de cimento. Executa todas as tarefas descritas em 8-15.15 da Classificação Nacional das Profissões.

Pintor. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras. Executa todas as tarefas descritas em 7-81.12 da Classificação Nacional das Profissões.

Serralheiro. — Executa todas as tarefas descritas em 7-50.15 da Classificação Nacional das Profissões.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou de blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares. Executa todas as tarefas descritas em 7-91.70 da Classificação Nacional das Profissões.

Grupo D

Assentador de aglomerados de cortiça. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça. Executa todas as tarefas descritas em 7-94.05 da Classificação Nacional das Profissões.

Assentador de tacos. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente assenta tacos em pavimentos.

Assentador de revestimentos. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos. Executa todas as tarefas descritas em 7-99.70 da Classificação Nacional das Profissões.

Batedor de maço. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos.

Caiador. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas em 7-81.85 da Classificação Nacional das Profissões.

Calceteiro. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa pavimento de calçada. Executa todas as tarefas descritas em 7-99.10 da Classificação Nacional das Profissões.

Condutor-manobrador. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente conduz a manobra nos estaleiros ou nas obras, equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis. Executa todas as tarefas descritas em 8-79.35 da Classificação Nacional das Profissões.

Entivador. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramento de terrenos, quer a céu aberto, quer em galerias ou em poços. Executa todas as tarefas descritas em 7-71.25 de Classificação Nacional das Profissões.

Espalhador de betuminoso. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente realiza manualmente rega ou espalhamento de betuminoso. Executa todas as tarefas descritas em 7-99.60 da Classificação Nacional das Profissões.

Guarda. — É o trabalhador que exerce vigilância ou funções de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa.

Impermeabilizador. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização. Executa todas as tarefas descritas em 7-99.65 da Classificação Nacional das Profissões.

Jardineiro. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas em 4-12.70 da Classificação Nacional das Profissões.

Marteleiro. — É o profissional que com caráter permanente manobra martelos perfuradores ou demolidores. Executa todas as tarefas descritas em 5-11.10 da Classificação Nacional das Profissões.

Mineiro. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias. Executa todas as tarefas descritas em 5-11.00 da Classificação Nacional das Profissões.

Oleiro. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas em 8-14.05 da Classificação Nacional das Profissões.

Serrador. — É o profissional que executa todas as tarefas descritas em 4-21.00 da Classificação Nacional das Profissões, podendo usar em todas as suas funções serra mecânica (7-74.16).

Sondador. — É o profissional que exclusiva ou predominantemente manobra sondas. Executa todas as tarefas descritas em 5-01.10 da Classificação Nacional das Profissões.

Grupo E

Aprendiz. — É o trabalhador que inicia a aprendizagem na empresa em qualquer profissão.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialidade profissional, com idade inferior a 18 anos.

Servente ou trabalhador não diferenciado. — É o profissional sem qualquer classificação ou especialização profissional, maior de 18 anos.

Cláusula 6.^a

(Graus profissionais)

1. Os profissionais dos grupos A, B, C e D poderão ser classificados em três classes:

Primeiro-oficial. — É o profissional que conhece a fundo a sua profissão e tem noções genéricas de outras, cuja produtividade se situa acima do normal, sem dificuldade de leitura de desenhos.

Segundo-oficial. — É o profissional que conhece bastante da sua profissão e executa por simples ordem, sem defeitos, as tarefas inerentes, com boa produtividade, e é capaz de entender algo de desenho.

Terceiro-oficial. — É o profissional que conhece a sua profissão e a executa com orientação técnica, sem no entanto conhecer desenho.

2. Será feita uma reclassificação a todo o pessoal operário de acordo com as suas habilitações e aptidões, obedecendo às disposições legais publicadas ou a publicar e sob as instruções do Ministério do Trabalho. Em caso de conflito, será nomeada uma comissão composta por um elemento do Sindicato, um da entidade patronal e outro do Ministério do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Admissão

(Princípios gerais)

1. Só podem ser admitidos a trabalhar nas indústrias da construção civil indivíduos de idade não inferior a 14 anos e com as habilitações exigidas por lei.

2. Nas categorias em que não haja aprendizagem, com exceção da de auxiliares, a idade mínima para a admissão é de 18 anos.

3. O pessoal técnico a admitir deverá possuir diploma das escolas técnicas ou equivalente.

Cláusula 8.^a

Para salvaguarda da capacidade física, saúde e moralidade do trabalho feminino, as partes contratantes entendem que, enquanto se mantiverem as actuais condições da construção, só deverá ser praticado o trabalho de mulheres nas seguintes categorias profissionais: controlador, apontador, fingidor, pintor, decorador, assentador de isolamentos, assentador de aglomerados de corteça, assentador de revestimentos, ladrilhador e azulejador a cola, ferramenteiro e operária auxiliar das estradas (que tem como função principal varrer a estrada).

Cláusula 9.^a

(Formas de admissão)

1. A admissão pode ser feita:

- Por contrato sem prazo;
- Por contrato com prazo certo ou incerto.

2. Em princípio, a admissão considera-se feita por contrato sem prazo.

3. A admissão por contrato com prazo certo ou incerto deve, obrigatoriamente, constar de documento escrito.

4. A estipulação do prazo a que se refere o n.º 3 será nula se tiver por fim iludir as disposições legais ou desta convenção que regulam os contratos sem prazo.

Cláusula 10.^a

(Admissão para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso)

1. A admissão para substituição de profissionais cujo contrato se encontre suspenso entender-se-á feita a prazo incerto, mas essa situação deve ser claramente explicada aos trabalhadores.

2. Para que o contrato caduque logo que cesse a suspensão do trabalhador substituído será necessário que esta cláusula conste de documento escrito, aliás por imperativo da cláusula 9.^a, n.º 3.

Cláusula 11.^a

(Direitos e deveres dos trabalhadores a prazo)

Os trabalhadores a prazo terão os mesmos direitos e obrigações dos permanentes, salvo se o contrário resultar da própria natureza da lei ou deste contrato colectivo.

Cláusula 12.^a

(Período experimental)

1. A admissão dos trabalhadores para os quadros permanentes será sempre feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias.

2. O período experimental deixa de ser necessário sempre que a empresa admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquela que usufruía na empresa em que anteriormente prestava o seu serviço.

3. Decorrido o período experimental torna-se definitiva a admissão dos trabalhadores e a antiguidade conta-se sempre desde o início da sua admissão.

4. Durante o período experimental, tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato, sem direito a compensação ou indemnização por qualquer das partes.

5. Não haverá período experimental para os trabalhadores a prazo.

Cláusula 13.^a

(Quadros das empresas)

1. Em todas as empresas será constituído um quadro de pessoal permanente e, havendo pessoal a prazo, um quadro de pessoal temporário.

2. Pertencerão obrigatoriamente ao quadro permanente:

- a) Os profissionais admitidos sem prazo ou termo;
- b) Os profissionais admitidos com prazo certo ou incerto que permaneçam na empresa findos os mesmos, salvo se outra coisa houver sido disposta por escrito;
- c) Os profissionais admitidos para uma obra ou conjunto de obras na mesma localidade que permaneçam na empresa depois da sua conclusão.

Cláusula 14.^a

(Pessoal a prazo)

Para o pessoal admitido a prazo, as entidades patronais procederão em conformidade com o Decreto-Lei n.º 781/76, bem como serão observadas quaisquer outras disposições legais que venham a ser publicadas sobre o contrato de trabalho a prazo.

Cláusula 15.^a

(Liberdade e condicionamento na constituição dos quadros)

1. Dentro das regras estabelecidas por este contrato colectivo, a constituição dos quadros é da competência da entidade patronal.

2. Em caso, porém, de ocorrência de vagas a preencher no quadro permanente, deve ser dada preferência aos trabalhadores contratados a prazo na respectiva categoria, desde que já tenham na empresa o tempo correspondente ao período de experiência para os trabalhadores permanentes.

Cláusula 16.^a

(Proporcionalidade dos quadros)

1. A proporção entre o número de oficiais de 1.^a e o de oficiais de 2.^a não pode ser inferior a 50 % dos primeiros em relação aos segundos. A proporção entre o número de oficiais de 2.^a e o de oficiais de 3.^a não pode ser inferior a 25 % dos segundos em relação aos terceiros.

2. Em qualquer categoria, o número de praticantes não pode ser superior ao de operários especializados.

3. O número de encarregados de 1.^a não pode ser inferior a 20 % dos encarregados de 2.^a.

4. Em cada obra, o número de auxiliares menores, acrescido do dos aprendizes, não pode ser superior ao dos oficiais.

5. Com excepção dos auxiliares menores e dos aprendizes, a proporcionalidade respeita ao pessoal em serviço na empresa e abrange, em conjunto, o quadro permanente e o temporário.

6. A empresa fica dispensada de cumprir estas percentagens uma vez que os candidatos não tenham condições de promoção provadas em exame.

Cláusula 17.^a

(Comunicações anuais respeitantes ao quadro)

1. As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter à delegação do Ministério do Trabalho, em triplicado, anualmente, até 31 de Janeiro, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, agrupado por estabelecimentos e, dentro destes, por profissões e categorias, do qual constem os seguintes elementos: número de sócio do Sindicato, data da inscrição na Previdência, nome completo, datas de nascimento, admissão e última promoção, habilitações escolares e extra-escolares, profissão e categoria, vencimento mensal e diuturnidade. Um outro exemplar será enviado directamente pelas entidades patronais ao Sindicato.

2. As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do seu principal estabelecimento, a relação ou relações que lhes forem devolvidas pela delegação do Ministério do Trabalho, depois de visadas.

3. Quanto às restantes relações, será um exemplar destinado a arquivo da delegação do Ministério do Trabalho e outro enviado à caixa de previdência.

4. A relação destinada à afixação poderá deixar de conter os vencimentos respectivos.

Cláusula 18.^a

(Comunicações mensais respeitantes ao quadro)

1. As entidades patronais ficam obrigadas a remeter mensalmente ao respectivo Sindicato mapas devidamente preenchidos do pessoal ao seu serviço, cujo prazo será do dia 1 a 10 de cada mês, salvo se o quadro não tiver alterações.

Cláusula 19.^a

(Aprendizagem)

1. Poderá haver nas empresas aprendizes para as categorias profissionais constantes dos grupos B e C.

2. A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, se as empresas não tiverem serviços autónomos para formação profissional.

3. O número de aprendizes de cada categoria profissional não poderá ser superior ao número de oficiais que nessa categoria existirem ao serviço da empresa, devendo ter-se em conta, para o efeito, as limitações constantes do n.º 4 da cláusula 16.^a

4. Aos aprendizes será passado pelo Sindicato respetivo um cartão de aprendizagem, mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a comunicar posteriormente à sua admissão, no prazo de trinta dias.

Cláusula 20.^a

(Duração)

1. Para os aprendizes admitidos com a idade de 14 anos aos 18 anos a aprendizagem poderá ter a

duração máxima de três anos para os profissionais do grupo B e dois anos para o grupo C. Se o aprendiz for admitido com mais de 18 anos, a aprendizagem não irá, nos mesmos casos, além de dois a um ano.

2. Considerar-se-á para o efeito do número anterior o tempo de aprendizagem em outra entidade patronal, desde que o facto conste expressamente do seu cartão profissional.

3. Igualmente serão tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da indústria da construção civil oficialmente criados.

4. Findo o tempo de aprendizagem, se o aprendiz não tiver condições de promoção confirmadas, será classificado como servente ou trabalhador não diferenciado.

5. Durante o período de aprendizagem não poderão os aprendizes mudar de profissão.

Cláusula 21.^a

(Facilidades a conceder aos aprendizes)

1. Será facilitada aos aprendizes a frequência das escolas técnicas ou centros oficiais de aprendizagem, devendo-lhes ser concedida a possibilidade de saírem, nos dias das aulas, até uma hora antes do termo do serviço, se isso for necessário para a frequência, e sem prejuízo da retribuição, desde que mostrem assiduidade e aproveitamento, quando essa prova lhes seja exigida.

2. Havendo cursos de aprendizagem para a construção civil na empresa, o tempo despendido pelos aprendizes será considerado como tempo de serviço.

Cláusula 22.^a

(Retribuição dos aprendizes)

1. A retribuição dos aprendizes terá em conta o ano de aprendizagem e o aproveitamento e não poderá ser inferior à tabela mínima anexa a este contrato colectivo.

2. Os aprendizes com mais de 18 anos iniciarão a aprendizagem com a retribuição correspondente ao segundo ano da tabela.

Cláusula 23.^a

Acessos

(Promoções obrigatórias)

1. Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais do que um ano. Findo este, transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos, tiverem passado a serventes.

2. Nenhum profissional poderá estar mais de quatro anos na categoria de oficial de 2.^a e de 3.^a e mais de dois anos na de praticante, tendo de prestar provas.

3. Para efeito do número anterior considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que ele conste do cartão profissional do operário.

Cláusula 24.^a

(Promoções da competência da entidade patronal)

1. Quando a entidade patronal possa livremente fazer promoções a escolha deverá ter em conta, por um lado, a competência e, por outro, o bom comportamento do trabalhador. Em caso de igualdade de classificação recorrer-se-á ao critério de antiguidade.

2. É obrigatória para as entidades patronais a comunicação ao Sindicato respectivo da promoção dos profissionais.

3. Esta comunicação acompanhará a primeira folha de pagamento de quotas ao Sindicato, em separado ou em coluna própria, subsequente à data das promoções.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 25.^a

(Deveres específicos da entidade patronal)

São deveres específicos da entidade patronal:

- a) Pagar ao trabalhador uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum e respeitando, no mínimo, as tabelas aprovadas neste contrato colectivo, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- b) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral e social;
- c) Contribuir para o aperfeiçoamento profissional e moral dos trabalhadores;
- d) Procurar a simplificação e melhoria de métodos de trabalho, maior produtividade e mais perfeita organização da empresa;
- e) Cumprir com todas as obrigações legais e regulamentares sobre o seguro do pessoal e previdência dos trabalhadores, bem como sobre acidentes de trabalho;
- f) Facilitar obrigatoriamente aos trabalhadores o exercício de funções e de cargos sindicais e outros similares;
- g) Prestar à delegação do Ministério do Trabalho, à Associação Comercial e Industrial e aos sindicatos interessados todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os profissionais ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção colectiva;
- h) Cumprir todas as demais obrigações que se contenham nos lugares próprios deste contrato colectivo ou na lei geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

Cláusula 26.^a

(Deveres específicos dos trabalhadores)

São deveres específicos dos trabalhadores:

- a) Cumprir com zelo as funções que lhes forem cometidas, dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Colaborar com a entidade patronal e com os superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles sejam ilegais ou se mostrem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- f) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a assegurar a segurança e protecção dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para os trabalhadores;
- d) Baixar, sob qualquer pretexto, a categoria do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 28.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 31.^a;
- f) Obrigar, directa ou indirectamente, o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 28.^a

(Mudança de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi

promovido quando tal mudança, imposta por necessidades da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela delegação do Ministério do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontra suspenso.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

a) Do modo da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

(Competência da entidade patronal)

1. Compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites consentidos pela lei e por este contrato colectivo de trabalho.

2. Para o efeito, a entidade patronal poderá expedir ordens ou instruções ou elaborar regulamentos, se as condições de trabalho e o número de trabalhadores ao seu serviço o justificarem, submetendo-os previamente à aprovação da delegação do Ministério do Trabalho.

3. Quando na empresa haja regulamentos aprovados, a entidade patronal deverá dar publicidade ao seu conteúdo, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos lugares de trabalho, de modo que os trabalhadores a todo o tempo possam tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 30.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento enquanto durar a prestação.

Cláusula 31.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar

prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 85.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

3. A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

b) Trabalho fora do local habitual

Cláusula 32.^a

(Deslocações fora do local habitual)

1. O trabalhador não poderá recusar-se a realizar trabalho fora do local habitual sempre que se verifiquem, em conjunto, as seguintes circunstâncias:

- a) Lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- b) O trabalho consinta o regresso diário à sua residência;
- c) O tempo de trabalho de ida e regresso não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocação habitual;
- d) Tenha sido avisado de véspera, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso ser superior ao habitual em mais de uma hora.

2. A remuneração do trabalho do número anterior obedecerá ao disposto na cláusula 41.^a

3. Considera-se como período em que o trabalhador se encontra sujeito à autoridade patronal, no caso do n.º 1, além do período de trabalho efectivo, o tempo de espera e transporte após a apresentação no local determinado pela empresa e ainda o tempo de e para esse local, que não esteja incluído no percurso habitual entre a residência do trabalhador e o local habitual de trabalho.

4. As deslocações externas temporárias, sem regresso diário à residência habitual, só poderão ser impostas ao profissional se a obrigação constar de contrato escrito e ficarão sujeitas às formas de remuneração descritas na cláusula 42.^a e às normas constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 33.^a

(Períodos de inactividade durante o tempo de trabalho fora do local habitual)

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado temporariamente em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 34.^a

(Inscrição nas folhas de férias dos trabalhadores deslocados temporariamente)

As empresas manterão inscritos nas folhas de férias os trabalhadores deslocados temporariamente, por forma que os benefícios pela caixa de previdência não sofram qualquer interrupção.

c) Duração do trabalho

Cláusula 35.^a

(Duração diária e semanal do trabalho)

1. O trabalho normal dos profissionais abrangidos por esta convenção terá a duração máxima de quarenta e cinco horas semanais.

2. O trabalho distribuir-se-á pelo decurso da semana em cinco dias e meio ou cinco dias, consoante as conveniências das obras e mediante aprovação do respectivo horário pela delegação do Ministério do Trabalho.

3. Quando esteja autorizado pela delegação do Ministério do Trabalho o trabalho de turnos, a duração do período diário do trabalho poderá ser de dez horas, sendo, no entanto, considerado e remunerado como trabalho extraordinário o período que vai além do horário normal.

4. Poderá ser autorizado pela delegação do Ministério do Trabalho que os guardas, no período da noite e nos dias de descanso do restante pessoal, permaneçam na obra por tempo fixo para além das oito horas, contanto que se lhes não exija uma vigilância de pé superior a oito horas. Nesse caso, ser-lhes-á devida uma retribuição especial não inferior a 20 % do salário.

2. Não querendo a entidade patronal este regime, os guardas não poderão fazer mais de oito horas de serviço.

Cláusula 36.^a

(Início e termo do trabalho diário)

1. O trabalho diário normal, excepto quando se efectue em turnos, não poderá ter início antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

2. Haverá sempre um intervalo para descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, decorridas quatro ou cinco horas de trabalho seguido.

3. Quando o trabalho se efectue por turnos, o início de cada um será estabelecido do modo que pareça mais conveniente para boa execução de uma obra, mas com observância do n.º 2 desta cláusula.

4. Não poderá estabelecer-se o horário partido, ou seja, com prestação interpolada, salvo para trabalhos de natureza especial, devidamente justificados e mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho.

Cláusula 37.^a

(Afixação do horário de trabalho)

1. As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível de cada obra, os mapas de horário de trabalho que lhes respeitem, devidamente aprovados pela delegação do Ministério do Trabalho.

2. As alterações de horários só poderão ser introduzidas depois de igual aprovação pela delegação do Ministério do Trabalho.

Cláusula 38.^a

(Trabalho extraordinário)

1. Para além do período normal de trabalho diário, e com ressalva do n.º 3 da cláusula 35.^a, só pode ser prestado trabalho suplementar ou extraordinário nas seguintes circunstâncias:

- a) Em casos de força maior, derivados de acidentes graves;
- b) Nos casos em que a iminência de prejuízos importantes e excepcionais o imponham, designadamente os que resultem de exigências de ordem técnica; e
- c) Noutros casos autorizados pela delegação do Ministério do Trabalho, mediante prévio requerimento da entidade patronal devidamente fundamentado.

2. O trabalho extraordinário será sempre remunerado com o suplemento legal.

3. Os casos das alíneas a) e b) do n.º 1 obrigam a fazer antecipadamente a respectiva anotação do registo de horas de trabalho extraordinário, com indicação do motivo da sua realização.

4. Não obstante o disposto no n.º 1, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando o solicite, invocando motivos atendíveis.

Cláusula 39.^a

(Isenção de horário de trabalho)

Quando seja concedida pela delegação do Ministério do Trabalho isenção de horário de trabalho para um profissional, obrigatoriamente ser-lhe-á dada uma remuneração suplementar fixa, que não será inferior a 25 % do ordenado ou salário, salvo se do contrato escrito constar que a remuneração acordada foi estabelecida em função da isenção.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 40.^a

(Tabela mínima de retribuição)

1. Os profissionais abrangidos por este contrato serão retribuídos mensalmente e, no mínimo, pelas tabelas consignadas no final.

2. O valor diário é igual a $\frac{1}{30}$ da remuneração mensal, que, dividido pelo número de horas diárias de trabalho efectivo, resulta em valor/hora.

Cláusula 41.^a

(Remuneração do trabalhador deslocado com regresso diário à residência)

1. O pessoal que realiza trabalho fora do local habitual, com regresso diário à sua residência, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 32.^a, terá direito, além da sua retribuição habitual:

- a) A um suplemento de ordenado ou salário, consoante o número de horas ocupadas a mais além do habitual, as quais, na parte que respeite a deslocação, serão remuneradas como horas normais de trabalho;
- b) Ao abono do almoço ou jantar, ou de ambos, consoante as horas ocupadas.

2. Não se aplicará o disposto no número anterior quando o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso não atinja uma hora além do habitual.

Cláusula 42.^a

(Remuneração do trabalhador temporariamente deslocado sem regresso diário)

1. O pessoal que seja accidentalmente deslocado para obra que não permita a ida e o regresso diário ao local onde habitualmente permaneça terá direito não só à retribuição normal mas também ao pagamento das despesas de transporte e a um abono, que será estabelecido por acordo mútuo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2. Na falta de acordo, observar-se-á, supletivamente, um dos seguintes regimes:

- a) Sendo o alojamento e alimentação a cargo da empresa: subsídio de 10% do salário por cada dia efectivo de deslocação;
- b) Sendo o alojamento e alimentação a cargo do trabalhador: 60% do salário por cada dia efectivo de deslocação, com o limite mínimo de 80\$;
- c) Sendo o alojamento a cargo da empresa e a alimentação a cargo do trabalhador: 30% do salário por cada dia efectivo de deslocação, com o limite mínimo de 40\$ e o máximo de 60\$.

3. Se a deslocação se prolongar, o profissional terá direito ainda a licença suplementar, com vencimento, com a duração de dois dias úteis por cada noventa dias consecutivos, salvo se a entidade patronal, pelo menos mensalmente, conceder transporte para o local da sede, para o da residência do profissional ou para o local em que este haja sido recrutado.

4. Os dias efectivos de deslocação contam-se após a chegada e até à partida do local efectivo de trabalho.

5. O tempo de percurso referente à deslocação prevista no n.º 1 desta cláusula, se for superior a oito horas, dará direito a um suplemento de salário ou ordenado normal, com base na retribuição por hora, e até ao limite de doze.

Cláusula 43.^a

(Retribuição mista)

1. Sem prejuízo da retribuição global mínima a que se refere a cláusula 40.^a, as entidades patronais, à medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento de trabalho, bases satisfatórias para definição da produtividade, poderão estabelecer sistemas de remuneração consistindo numa parcela fixa e noutra variável.

2. Estes sistemas terão em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, designadamente as qualidades pessoais com reflexo na comunidade empresarial.

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho à peça ou à tarefa)

1. A retribuição do trabalho à peça ou à tarefa será ajustada entre a entidade patronal e o trabalhador, mas o seu montante não poderá resultar inferior à retribuição estabelecida por este contrato para a respectiva categoria do trabalhador.

2. Tratando-se de trabalho à tarefa na forma de subempreitada, ter-se-á em conta o disposto na cláusula 111.^a

Cláusula 45.^a

(Profissionais em regime livre)

Havendo profissionais em regime livre, a retribuição far-se-á de harmonia com a tabela e proporcionalmente ao tempo de serviço que prestem.

Cláusula 46.^a

(Trabalhadores com pensões de incapacidade)

Aos profissionais que recebam pensões de incapacidade parcial para o trabalho, e mesmo que as tenham remido, poderá a entidade patronal deduzir no ordenado ou salário fixado para a categoria a importância da referida pensão.

Cláusula 47.^a

(Lugar e modo de pagamento)

1. A retribuição deve ser satisfeita mensalmente no próprio lugar da prestação do trabalho e até ao último dia de cada mês.

2. Tendo sido estipulado lugar diverso, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, como de serviço, devendo ser-lhe pagas despesas inerentes à deslocação, salvo se a estipulação for expressamente feita no interesse do trabalhador.

3. É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimento de vendas de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo.

4. Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

5. No caso previsto no número anterior, deverá ser considerado como de serviço o tempo despendido pelo trabalhador para efectuar as operações necessárias ao levantamento do dinheiro correspondente.

6. No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, sua categoria profissional, número de inscrição na instituição de previdência e no sindicato respectivo, período a que a retribuição corresponde, o seu valor líquido, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, trabalho em período de descanso semanal ou em dia feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, incluindo as faltas não justificadas, bem como o montante líquido a receber.

7. O pagamento deve efectuar-se durante o período de trabalho diário, sendo considerado como trabalho extraordinário o tempo que o trabalhador tenha de aguardar para além daquele.

Cláusula 48.^a

(Compensação e descontos)

1. 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.

2. O disposto do número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a fazer do Estado, da Previdência ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) As amortizações e juros de empréstimos concedidos pelas entidades patronais aos trabalhadores para construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes, precedendo autorização da delegação do Ministério do Trabalho;
- d) Aos preços das refeições nos locais de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, consentidos por este e segundo esquema aprovado pela delegação do Ministério do Trabalho;
- e) Aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição.

3. Os descontos referidos nas alíneas b), d) e e) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

Cláusula 49.^a

(13.º mês)

1. Os trabalhadores terão direito a receber um mês de retribuição, por altura do Natal, o qual será pago na primeira quinzena de Dezembro, salvo se o trabalhador tiver faltas injustificadas, sendo neste caso calculado o subsídio de Natal em função dos dias de trabalho prestados.

2. Os trabalhadores que ainda não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão tantos duodécimos quantos os meses de permanência na empresa.

3. Estes valores são devidos mesmo nos casos em que os trabalhadores se encontrem ausentes do serviço por doença ou acidente.

CAPÍTULO VI

Cláusula 50.^a

(Descanso semanal e feriados)

1. Consideram-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2. São feriados obrigatórios os seguintes:

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

3. Quando feriados obrigatórios justifiquem a adopção das chamadas pontes e estas sejam solicitadas pela maioria dos trabalhadores de cada empresa, estes poderão optar pela compensação, que não ultrapassará uma hora diária, desconto na retribuição ou redução no período de férias a gozar nesse ano, até ao máximo de quatro dias.

4. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de descanso semanal e aos dias feriados estabelecidos neste contrato, obrigatórios ou não, sem que possa haver compensação com trabalho extraordinário.

5. O pessoal que trabalha por turnos em obras autorizadas a prosseguir aos sábados e domingos terá, no máximo de sete em sete semanas, os seus dias de descanso ao sábado e domingo.

6. Os guardas terão direito aos dias de descanso aos sábados e domingos no máximo de três em três semanas.

Cláusula 51.^a

1. O trabalho prestado em qualquer dos dias de descanso semanal dá ao trabalhador direito a descansar num dos dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal.

2. Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios, mesmo nas empresas legalmente dispensadas de suspender os trabalhos nesses dias, o disposto no número anterior quanto à retribuição.

3. O trabalhador perde o direito à remuneração correspondente ao dia feriado se faltar injustificadamente nos dias anteriores ou posteriores ao feriado.

Cláusula 52.^a

(Pagamento do dia de descanso para os profissionais não retribuídos ao mês)

Os profissionais não retribuídos ao mês terão direito à retribuição dos dias de descanso, desde que não faltem injustificadamente num dos dias anteriores ou posteriores àquele.

Cláusula 53.^a

1. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2. Todo o trabalhador admitido até 31 de Dezembro tem direito a gozar o período mínimo de férias de dezoito dias úteis ou trinta dias de calendário, conforme esteja há menos de três anos ou há mais de três anos ao serviço da entidade patronal, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

3. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo prestado no próprio ano da cessação, a não ser que, neste último caso, tenha havido despedimento imediato sem indemnização nem qualquer compensação.

4. O gozo das férias interrompe-se no período de doença ou acidente devidamente comprovados; findo o impedimento, o trabalhador gozará os dias que faltam, se os houver, até ao termo das mesmas. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos do n.º 2 da cláusula 55.^a, com alargamento da data limite para 31 de Outubro.

Cláusula 54.^a

(Proibição de acumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador e for obtida autorização da delegação do Ministério do Trabalho.

3. Terão ainda direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes, quando as pretendam gozar em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro.

Cláusula 55.^a

(Escolha da época de férias)

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência de trinta dias no mínimo.

3. Os trabalhadores do mesmo agregado familiar poderão gozar as suas férias simultaneamente, se assim o quiserem.

4. O trabalhador pode alterar as suas férias por motivos sindicais ou casos de força maior.

5. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhes-á a retribuição correspondente às férias que usufruiriam, bem como o subsídio a que se refere a cláusula seguinte.

6. Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regresse ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar.

7. A época de férias, uma vez fixada por qualquer dos modos previstos nesta cláusula, pode ser alterada mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

8. A empresa é obrigada a estabelecer, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao respectivo sindicato. A retribuição do trabalhador durante o período de férias não pode ser inferior à que receberia se estivesse efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início, se o trabalhador o desejar.

9. Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da firma, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará

o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de férias)

1. No início das férias, os trabalhadores receberão da entidade patronal um subsídio correspondente a 100 % da sua retribuição do período de férias.

2. Cessando o contrato de trabalho, o profissional tem direito a um subsídio de férias proporcional ao período de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 57.^a

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

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

Cláusula 58.^a

(Violação do direito a férias)

1. A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de cumprir férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

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

Cláusula 59.^a

(Licença sem retribuição)

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

2. O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade.

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da cláusula 10.^a

Cláusula 60.^a

1. Os trabalhadores contratados com um prazo certo ou incerto têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço.

2. Se não for possível dar satisfação ao preceituado no número anterior, a entidade patronal pagará aos trabalhadores que se encontrem nas referidas situações a retribuição correspondente ao período de férias a que teriam direito.

Cláusula 61.^a

(Definição de falta)

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2. As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzido o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

3. Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, uma hora em cada mês.

4. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 62.^a

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas 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 em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência imediata aos membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias, ou outros a estes inerentes;

c) Casamento;

d) Falecimento do cônjuge ou de filhos, genros, noras, netos, pais, sogros e avós, enteados ou padrastos, irmãos ou cunhados;

e) Parto da esposa.

2. Nas hipóteses abrangidas pela alínea a) do número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da cláusula 64.^a

3. O profissional deverá comunicar à entidade patronal o facto determinante da falta com a antecedência de seis dias no caso da alínea c) do n.º 1. Nos restantes casos deverá fazê-lo com antecedência sempre que possível; não o sendo, deverá fazê-lo nas vinte e quatro horas seguintes, salvo motivo justificado. A entidade patronal poderá exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

4. Não determinam perda de retribuição as faltas por motivo de casamento, luto ou parto.

5. As faltas justificadas não implicam redução no período de férias.

6. Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das organizações sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço por todo o tempo necessário para o cumprimento do seu mandato que lhes seja confiado através de eleição.

De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado à entidade patronal opor-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

Cláusula 63.^a

(Faltas Injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição pelo período correspondente e podem ser descontadas na antiguidade do trabalhador ou, caso este optar, ser-lheão descontadas à razão de um dia de férias por cada três faltas não justificadas, até ao máximo de um terço de férias a que o trabalhador tiver direito nos termos do presente contrato.

2. Sempre que o número de faltas injustificadas exceder cinco dias consecutivos no período de um ano, constituem ainda infração disciplinar e podem dar origem ao respectivo processo disciplinar.

3. Serão consideradas injustificadas todas as faltas em que o trabalhador não apresente prova dos factos invocados.

Cláusula 64.^a

(Suspensão da prestação de trabalho)

1. A prestação de trabalho suspende-se quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar para além de um mês.

2. O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3. O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais e convencionais sobre a cessação do contrato de trabalho.

4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de se considerar que abandonou o lugar.

5. Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo não retome imediatamente a prestação de serviço por razões que não lhe sejam imputáveis.

Cláusula 65.^a

(Suspensão dos contratos com prazo)

Sendo o contrato sujeito a prazo, certo ou incerto, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

Cláusula 66.^a

(Interrupção ou suspensão do trabalho por conveniência ou culpa da entidade patronal)

1. A interrupção ou suspensão do trabalho ou da obra ordenada apenas por conveniência da entidade patronal ou decretada pela autoridade, por sua culpa, não escusa da obrigação de pagar aos trabalhadores o tempo correspondente à interrupção ou suspensão.

2. Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período em que a interrupção subsista.

3. Poderá ser autorizado pela delegação do Ministério do Trabalho, no caso do n.º 1, que os trabalhadores sejam utilizados em qualquer outro serviço que eles possam executar, enquanto durar a interrupção.

4. Se a entidade patronal quiser declarar o carácter definitivo da interrupção, ficará sujeita às obrigações que decorrem do regime de denúncia unilateral do contrato.

Cláusula 67.^a

(Interrupção ou suspensão determinada por iniciativa da autoridade e sem culpa da entidade patronal ou resultante de caso fortuito ou de força maior)

1. A interrupção ou suspensão temporária do trabalho ou da obra determinada pela autoridade, sem motivo dado pela entidade patronal, ou resultante de caso fortuito ou de força maior, será regulada pela forma seguinte:

- O dia de interrupção ou suspensão será pago por inteiro se o facto tiver ocorrido depois do meio dia de trabalho, ou por metade se anteriormente;
- Nos restantes dias não haverá obrigação de pagamento.

2. A entidade patronal, porém, se puder, deverá utilizar os trabalhadores em qualquer outra obra que possua retribuindo-os, ou, se assim lhe for pedido, em qualquer outro serviço que eles possam executar.

3. A delegação do Ministério do Trabalho poderá autorizar o prolongamento do horário de trabalho nos dias seguintes à interrupção, até duas horas, sem sujeição à remuneração por trabalho extraordinário. Os trabalhadores serão obrigados a aceitar a prestação desse serviço nas mesmas condições em que são obrigados à prestação do trabalho extraordinário.

4. Quando a recuperação, por acordo mútuo, possa iniciar-se ou operar-se no próprio dia em que se verificou a suspensão, deverá fazer-se comunicação à delegação do Ministério do Trabalho nas vinte e quatro horas subsequentes.

5. Não oferecendo a entidade patronal qualquer trabalho garantido ou compensação, os trabalhadores, se o preferirem, poderão despedir-se após o anúncio da interrupção sem qualquer obrigação de indemnização.

6. Verificando-se que o impedimento se prolongará ou tornará definitivo, a entidade patronal ficará obrigada a avisar imediatamente dessa situação os trabalhadores que se não despediram, sob pena de perante eles ficar responsável nos termos gerais.

7. Continuando os trabalhadores ligados à empresa depois do aviso, no caso de o impedimento ser prolongado os contratos de trabalho caducam ao fim de seis meses.

8. Cessando o impedimento, a entidade patronal deve avisar os trabalhadores sem trabalho garantido nem compensação e fornecer-lhes trabalho, sob pena de perante eles ser responsável nos termos gerais.

Cláusula 68.^a

(Casos de reorganização industrial e despedimento colectivo)

O regime estabelecido nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo da legislação especial respeitante a reorganização industrial e a despedimento colectivo ou tecnológico.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2. É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa nem motivo atendível, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

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

Cláusula 70.^a

É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 71.^a

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

2. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 72.^a

1. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

b) Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 73.^a

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos 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.

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 saber.

c) Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa.

Cláusula 74.^a

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

Cláusula 75.^a

1. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente contrato colectivo de trabalho.

2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violção de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 76.*

1. A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2. O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3. Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4. A entidade patronal, gestor público ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou outro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5. A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento só pode ser proferida após decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6. A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 77.*

1. A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2. O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertenciam.

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista na cláusula 30.*, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4. O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

d) Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

Cláusula 78.*

1. Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal ou gestor público através de despedimento colectivo válido, nos termos das cláusulas seguintes.

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

3. Ficam abrangidos pelas presentes disposições os despedimentos promovidos durante o período de experiência pela entidade patronal.

Cláusula 79.*

1. A entidade patronal ou o gestor público comunicará às entidades referidas no n.º 3 da cláusula 76.*, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado do Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo, com a antecedência mínima, sobre a data prevista, de sessenta ou noventa dias, conforme se trate, respectivamente, de empresa que habitualmente empregue até cinquenta trabalhadores.

2. Nas empresas que empreguem habitualmente menos de cinquenta trabalhadores, o prazo de comunicação será de noventa dias quando o despedimento colectivo envolver dez ou mais trabalhadores.

3. Juntamente com a comunicação a enviar nos termos do n.º 1 à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado do Emprego serão indicados os seguintes elementos em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria e classe e retribuição actual.

4. A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnicas, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

Cláusula 80.^a

Dentro de trinta dias a contar da data da comunicação, deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretaria de Estado do Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da entidade patronal ou gestor público, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar eventuais efeitos do despedimento colectivo.

Cláusula 81.^a

1. A Secretaria de Estado do Emprego poderá solicitar às entidades públicas ou privadas os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escrita comercial da empresa.

2. A empresa fornecerá os esclarecimentos, informações e documentos que lhe forem solicitados.

Cláusula 82.^a

1. A Secretaria de Estado do Emprego averiguará as condições da empresa e proporá à delegação do Ministério do Trabalho que determine as medidas consideradas indispensáveis, conforme os casos, para evitar ou reduzir os despedimentos, nomeadamente:

- a) A proibição da cessação dos contratos em causa, por falta ou insuficiência de fundamentos;
- b) A reclassificação dos trabalhadores e a sua redistribuição por outro ou outros estabelecimentos da entidade patronal.

2. Se as circunstâncias o justificarem, a Secretaria de Estado do Emprego proporá directamente ao departamento governamental responsável pelo sector económico em que a empresa se integra a adopção das medidas e a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 660/74, de 25 de Novembro.

3. A Secretaria de Estado do Emprego poderá ainda determinar a dilação, por mais de trinta dias, do prazo do n.º 1 da cláusula 79.^a, comunicando-a à empresa até vinte dias antes do termo do mesmo prazo.

Cláusula 83.^a

1. Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores:

- a) Deficientes, entende-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base I da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- b) Mais antigos;
- c) Mais idosos;
- d) Com mais encargos familiares;
- e) Mais capazes, experientes ou qualificados.

Cláusula 84.^a

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

2. A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3. A entidade patronal ou gestor público deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

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

Cláusula 85.^a

1. Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

2. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

Cláusula 86.^a

O trabalhador tem, durante o prazo a que se refere a cláusula 79.^a, o direito de utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, se a entidade patronal ou gestor público optar pelo exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

3. O montante das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 87.^a

e) Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1. O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

Cláusula 88.^a

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

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

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 85.^a

3. O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 89.^a

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida na cláusula 88.^a, n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres

Cláusula 90.^a

1. À mulher é assegurado o direito de exercer qualquer profissão, tendo em atenção os casos previstos na lei e na cláusula 8.^a deste contrato.

2. A mulher receberá em igualdade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens.

3. Durante a gravidez e até seis meses após o parto não podem as mulheres ser compelidas a desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, procedendo-se, se for necessário, à transferência de posto de trabalho, com manutenção total das garantias até à conseguidas e sem qualquer diminuição da retribuição.

4. À mulher são assegurados os seguintes direitos e garantias:

- a) É proibida a admissão da mulher grávida à prestação de trabalho nocturno, depois das 20 horas;
- b) A mulher grávida não poderá exceder um período de trabalho superior a sete horas diárias;
- c) Para além do período a que tem direito por altura do parto e até um ano após o parto, a mulher tem direito a dois períodos diários de meia hora para alimentar os filhos ou, se preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição ou possibilidade de qualquer outro tipo de retribuição.

5. É vedado às mulheres o exercício de actividades nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou ainda pesos superiores a 10 kg.

6. A entidade patronal que violar o disposto no n.º 4 é obrigada ao pagamento, à interessada, de indemnização não inferior ao dobro da retribuição correspondente ao período de trabalho irregularmente prestado, sem prejuízo de aplicação de sanções previstas na lei.

7. Em caso de acidente ou doença resultante da execução de tarefas em contravenção do disposto nos números anteriores, ou do não cumprimento das condições fixadas, presume-se, sem admissibilidade de provas em contrário, culpa da entidade patronal, sendo o valor das reparações pecuniárias devidas não inferior ao dobro do normal.

CAPÍTULO IX

Trabalho de menores

Cláusula 91.^a

(Princípios gerais de trabalho de menores)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço exclusivamente trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, não sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

2. A entidade patronal é obrigada a exercer, na medida das suas possibilidades, por si ou pelo serviço social ou do pessoal, quando existam na empresa, uma acção constante de educação e de formação profis-

sional sobre os trabalhadores menores, bem como a colaboração na acção que, no mesmo sentido, o Estado procure desenvolver através de serviços próprios e em conjugação com as empresas.

Cláusula 92.^a

1. Serão em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Um período de férias igual aos demais trabalhadores;
- b) Não executar trabalho à peça, à tarefa ou a prémio, salvo para os que tenham mais de 16 anos.

2. Para os menores de 16 anos serão ainda proibidos:

- a) O transporte manual de materiais nos andares, pranchadas ou escadas de acesso;
- b) O transporte de cargas superiores a 30 kg;
- c) A realização de trabalhos a alturas superiores a 9 m;
- d) A realização de trabalho sobre telhados de beirado livre.

CAPÍTULO X

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 93.^a

1. O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive de idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2. Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente, não pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente, independentemente das indemnizações a que tenha direito.

3. As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4. Os trabalhadores referidos nos n.^os 1 e 2 desta cláusula não poderão ser prejudicados no regime de protecção e demais regalias.

CAPÍTULO XI

Descontos para a Previdência e sindicato

Cláusula 94.^a

1. A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2. A entidade patronal assegurará a todo o pessoal o pagamento do abono de família, junto à remuneração do respectivo mês, caso o tenha recebido da instituição de previdência.

3. As entidades patronais obrigam-se a liquidar aos organismos competentes, de acordo com o estipulado, os respectivos descontos.

4. As entidades patronais ficam obrigadas a liquidar ao sindicato respectivo, até ao dia 10 de cada mês, a quotização dos trabalhadores ao seu serviço relativa ao mês anterior.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 95.^a

(Princípios gerais)

1. O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

3. Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4. Qualquer tipo de fato de trabalho, capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras, botas, impermeáveis, etc., é encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes a um uso normal.

5. A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho para cada época.

6. É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento, ferramentas ou utensílios ocasionada por acidente ou uso normal da actividade prestada.

Cláusula 96.^a

(Comissões de segurança)

1. Nas empresas onde existam mais do que cinquenta trabalhadores será formada uma comissão que assegurará o cumprimento da legislação em vigor.

2. Os elementos designados para esta comissão serão eleitos pelos trabalhadores.

3. Esta comissão terá poderes deliberativos para fazer cumprir as condições de higiene e segurança.

Cláusula 97.^a

1. As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção.

2. As empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3. Todas as empresas são obrigadas a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

Cláusula 98.^a

(Exames médicos)

1. Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é executado sem prejuízo da saúde.

2. Serão obrigatórios os exames médicos periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados, nomeadamente os trabalhadores que estejam sujeitos a intoxicações que provoquem danos à sua saúde e que deverão ser convenientemente protegidos através de todas as medidas preventivas medicamente aconselhadas.

3. Todos os trabalhadores que estejam sujeitos às condições do número anterior terão direito ao fornecimento de leite ou outro desintoxicante, desde que seja comprovada a necessidade, através de prescrição médica.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 99.^a

(Sanções disciplinares)

1. Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres dos trabalhadores consignados na cláusula 26.^a que envolva culpa da sua parte.

2. A infracção disciplinar prescreve decorridos trinta dias sobre a data em que foi cometida.

3. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos dez dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico, teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade do respetivo direito.

4. O processo disciplinar é de investigação sumária, não dependendo de formalidades especiais, e será elaborado pela entidade patronal.

5. São aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Rescisão imediata do contrato.

6. A rescisão imediata do contrato apenas pode ter lugar nos casos previstos na cláusula 75.^a

7. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

Cláusula 100.^a

(Registo e comunicação ao sindicato)

1. A entidade patronal é obrigada a elaborar e manter em dia o registo das sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2. Este registo poderá ser consultado pelas entidades oficiais competentes e pelos dirigentes ou delegados dos organismos sindicais representativos dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3. É obrigatório dar imediato conhecimento ao sindicato respectivo:

- a) Da instauração do procedimento disciplinar;
- b) Da aplicação de qualquer sanção disciplinar.

4. Será remetida ao sindicato cópia do processo disciplinar instaurado.

5. Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidades do processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste CCT.

Cláusula 101.^a

(Sanções abusivas)

1. São consideradas abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Exercer ou candidatar-se a cargos de dirigente ou delegado de organismos sindicais ou de instituições de previdência, autarquias locais ou de alguma forma representante dos trabalhadores;
- b) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- c) Ter participado em greve declarada e mantida de acordo com decisão de entidade ou órgão competente;
- d) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2. Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham

lugar dentro de cinco anos após o termo das funções referidas na alínea a) do número anterior ou a data de apresentação de candidaturas a tais funções, quando as não venham a exercer ou após qualquer dos factos mencionados nas alíneas b) e c), desde que, num ou outro, o trabalhador já então servisse na mesma entidade.

Cláusula 102.^a

(Consequências da aplicação das sanções abusivas)

1. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tendo a sanção consistido no despedimento, a indemnização a pagar ao trabalhador não readmitido será elevada para o triplo da estipulada na cláusula 85.^a;
- b) No caso de o trabalhador estar abrangido pela alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, acumulará à indemnização prevista na alínea anterior o valor das retribuições de um ano efectivo de trabalho.

2. A entidade patronal obrigar-se-á ainda a reparar devidamente todos os prejuízos morais e materiais causados ao trabalhador com a aplicação de sanção abusiva.

CAPÍTULO XIV

Comissão sindical e comissão paritária

Cláusula 103.^a

(Comissão sindical e exercício da sua actividade)

1. A comissão sindical de empresa é formada por delegados sindicais de todas as actividades profissionais.

2. A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais de empresa são regulados pelos estatutos do sindicato.

3. A comissão sindical de empresa terá poderes para obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista das condições de trabalho ou quaisquer outros que os afectem.

4. A entidade patronal não pode ter qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

5. Sempre que seja solicitado pelos representantes dos trabalhadores local adequado para reuniões fora da hora de trabalho, a entidade patronal é obrigada a facilitar a utilização das suas instalações.

6. A entidade patronal colocará painéis onde os representantes dos trabalhadores exponham todas as informações de interesse para os trabalhadores.

Cláusula 104.^a

(Comissão paritária)

1. A comissão paritária será constituída, até trinta dias após a entrada em vigor deste contrato, por dois

representantes eleitos pelos trabalhadores e reconhecidos pelo sindicato, dois representantes das entidades patronais e um representante da delegação do Ministério do Trabalho. Qualquer das partes pode nomear assessores.

2. As decisões da comissão paritária são vinculativas para ambas as partes.

3. No caso de uma das partes não concordar com a decisão da comissão paritária, poderá recorrer aos tribunais do trabalho, sendo, no entanto, válida, até decisão deste, a decisão da comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Questões finais e transitórias

Cláusula 105.^a

(Trabalhadores ocupados em subempreitadas)

O empreiteiro responderá para com os trabalhadores ocupados em subempreitadas ou tarefas por conta de outrem sempre que o subempreiteiro ou tarefeiro não seja jurídica e economicamente autónomo.

Cláusula 106.^a

(Remissão)

1. As partes submetem à regulamentação da lei geral as matérias não previstas expressamente nesta convenção colectiva.

2. Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

ANEXO

Remunerações mínimas

Encarregado geral	9 000\$00
Outro pessoal técnico	8 500\$00
Desenhador	5 500\$00
Ajudante de desenhador	5 000\$00
Chefe de oficina	7 000\$00
Encarregado fiscal	6 500\$00
Controlador	5 500\$00

Grupo A

Encarregado de 1. ^a	7 000\$00
Encarregado de 2. ^a	6 250\$00
Arvorado	6 000\$00
Capataz	5 500\$00
Apontador	5 500\$00

Grupo B

Azulejador:	
Primeiro-oficial	6 000\$00
Segundo-oficial	5 000\$00
Terceiro-oficial	4 000\$00

Canteiro:		Latoeiro:	
Primeiro-oficial	6 500\$00	Primeiro-oficial	5 500\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	4 500\$00
Canalizador:		Marmoritador:	
Primeiro-oficial	6 500\$00	Primeiro-oficial	6 000\$00
Segundo-oficial	6 000\$00	Segundo-oficial	5 000\$00
Carpinteiro de limpos:		Prensador:	
Primeiro-oficial	6 000\$00	Primeiro-oficial	5 500\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	5 000\$00
Terceiro-oficial	5 000\$00		
Estucador:		Pedreiro:	
Primeiro-oficial	6 250\$00	Primeiro-oficial	6 000\$00
Segundo-oficial	5 750\$00	Segundo-oficial	5 500\$00
Fingidor:		Terceiro-oficial	5 000\$00
Primeiro-oficial	6 400\$00	Pintor:	
Segundo-oficial	5 800\$00	Primeiro-oficial	6 000\$00
Marceneiro:		Segundo-oficial	5 500\$00
Primeiro-oficial	6 850\$00	Terceiro-oficial	5 000\$00
Segundo-oficial	6 500\$00	Serralheiro s/ curso industrial:	
Pintor-decorador:		Primeiro-oficial	6 000\$00
Primeiro-oficial	6 000\$00	Segundo-oficial	5 500\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Terceiro-oficial	5 000\$00
Serralheiro c/ curso industrial:		Trolha ou pedreiro de acabamentos:	
Primeiro-oficial	6 500\$00	Primeiro-oficial	5 500\$00
Segundo-oficial	6 000\$00	Segundo-oficial	5 000\$00
Grupo C		Grupo D	
Armador de ferro:		Batedor de maço:	
Primeiro-oficial	6 250\$00	Primeiro-oficial	5 500\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	5 000\$00
Assentador de isolamentos térmicos e acústicos:		Caiador:	
Primeiro-oficial	6 000\$00	Primeiro-oficial	5 750\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	5 500\$00
Cabouqueiro ou montante:		Calceteiro:	
Primeiro-oficial	6 000\$00	Primeiro-oficial	5 000\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	4 500\$00
Carpinteiro de toscos ou cofragens:		Espalhador de betuminosos:	
Primeiro-oficial	6 000\$00	Primeiro-oficial	5 500\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	5 250\$00
Estofador:		Guarda:	
Primeiro-oficial	6 000\$00	Primeiro-oficial	5 000\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	4 750\$00
Forjador:		Envernizador:	
Primeiro-oficial	6 000\$00	Primeiro-oficial	6 000\$00
Segundo-oficial	5 500\$00	Segundo-oficial	5 500\$00
		Terceiro-oficial	5 000\$00
		Jardineiro:	
		Primeiro-oficial	5 500\$00
		Segundo-oficial	5 000\$00

Marteleiro:

Primeiro-oficial	5 500\$00
Segundo-oficial	5 250\$00

Oleiro:

Primeiro-oficial	5 000\$00
Segundo-oficial	4 750\$00

Serrador:

Primeiro-oficial	6 000\$00
Segundo-oficial	5 500\$00

Grupo E

Aprendiz sem prática:

1.º ano	1 800\$00
2.º ano	2 500\$00
3.º ano	3 300\$00

Auxiliar menor:

Até 16 anos	2 500\$00
Até 18 anos	3 300\$00

Servente ou trabalhador não diferenciado 4 000\$00

Horta, 23 de Novembro de 1976.

Pela Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta.
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito da Horta:
Manuel Carlos Faria da Silva.
Joaquim da Silva Pinto.
José Mariano Borges Vieira.
Eduardo Fernando Sousa da Rosa Cipriano.

O Subdelegado da SET:

António de Medeiros Xavier de Mesquita.

Depositado em 11 de Abril de 1977, a fl. 44 do livro n.º 1, com o n.º 205, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Enatur, Carra, Gertal, Itau, Eurest e todas as empresas intervencionadas e sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Área e vigência

Cláusula 1.ª

Ambito

1. A presente convenção obriga, por um lado, a Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P., a Carra — Representações e Empreendimentos Comerciais, S. A. R. L., a Gertal — Companhia Geral de Restaurantes e Alimentação, S. A. R. L., a Itau — Instituto Técnico de Alimentação Humana, L. da, e a Eurest — Eurest Portugal Sociedade Europeia de Restaurantes, S. A. R. L., e todas as empresas intervencionadas que se encontrem nesta situação à data de 1 de Abril de 1977 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul, pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Similares do Norte, pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Técnicos e Operários Metalúrgicos, pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes, pela Federação dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Norte, pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, pela Federação dos Sindicatos Rodoviários, pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho, pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte, pelo Sindicato dos Telefonistas do Sul e Ilhas Adjacentes, pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte, pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes, pelo Sindi-

cato dos Electricistas do Sul, pelo Sindicato dos Electricistas do Centro, pelo Sindicato dos Electricistas do Norte, pelo Sindicato da Construção Civil de Lisboa, pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul, pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, pelo Sindicato dos Barbeiros e Cabeleireiros, pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Madeiras do Distrito de Lisboa, pelo Sindicato dos Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes, Sindicato dos Químicos do Sul, Sindicato dos Trabalhadores da Pórtaria, Sindicato dos Operários da Construção Civil do Distrito de Vila Real, Sindicato da Construção Civil do Distrito de Setúbal, Sindicato dos Trabalhadores Químicos do Centro, Sul e Ilhas Moagens do Centro e Sul.

2. Para efeitos de aplicação desta convenção colectiva, consideram-se integrados na Empresa Nacional de Turismo todas as empresas ou serviços submetidos à sua gestão, a saber: estabelecimentos pertencentes ao Estado afectos à actividade hoteleira e similar e sector de hotelaria e similar das empresas ou sociedades nacionalizadas.

Cláusula 2.ª

Classificação dos estabelecimentos

As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

Grupo I:

Hotéis de cinco e quatro estrelas;
Albergarias;
Estalagens de cinco estrelas;

Restaurantes e similares de luxo e de 1.ª classe;
Apartotéis de quatro estrelas;
Campos de golfe;
Clubes de 1.ª

Grupo II:

Restaurantes, cafés e similares de 2.ª classe, abastecedoras de aeronaves — *Catering*.

Grupo III:

Hotéis de três, duas e uma estrelas;
Apartotéis de três e duas estrelas;
Pensões de quarto e três estrelas;
Aldeamentos turísticos;
Apartamentos turísticos;
Estalagens de quatro estrelas;
Motéis;
Parques de campismo e turismo;
Clubes de 2.ª

Grupo IV:

Pousadas;
Pensões e similares de duas e uma estrelas e sem interesse para o turismo;
Restaurantes e similares de 3.ª classe e sem interesse para o turismo;
Residências;
Cantinas e refeitórios.

Cláusula 3.ª

1. Este acordo produz efeitos, quanto a tabelas salariais, a partir de 1 de Abril de 1977 e vigora pelo período de dezoito meses; se, porém, o Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, for revogado e o novo diploma vier a admitir um prazo de vigência inferior, o tempo de duração deste acordo será automaticamente reduzido até ao inicio de vigência do novo diploma ou até ao período mínimo que nele se consagrar.

2. A denúncia será feita com um pré-aviso mínimo de sessenta dias, mediante o envio às demais partes contratantes, por carta registada com aviso de recepção, da proposta de revisão; todavia, se se verificar o disposto na segunda parte do número anterior, o aviso para denúncia deverá ser remetido, nas mesmas condições, no prazo de quinze dias a contar do inicio de vigência do novo diploma, quando já não possa observar-se o tempo de pré-aviso acima previsto.

3. As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção da proposta.

4. As partes denunciantes disporão de dez dias para examinar a contraproposta.

5. As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil, após o termo do prazo do número anterior.

6. As negociações durarão vinte dias, com possibilidade de prorrogação por dez dias, mediante acordo das partes.

7. Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8. Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

9. A nova convenção ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as anteriores.

CAPÍTULO II

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

Cláusula 4.ª

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 pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3. Têm preferência na admissão:

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

4. Para o empregado de recepção e do controle exige-se, como habilitações mínimas, o curso geral dos liceus ou equivalente.

B) Trabalhadores de escritório:

5. A idade mínima de admissão é de 18 anos.

6. Para estes trabalhadores exige-se como habilitação mínima 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 electricistas:

7. Os trabalhadores electricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

D) Trabalhadores telefonistas:

8. A idade mínima de admissão é de 18 anos.

E) Trabalhadores metalúrgicos:

9. Os trabalhadores metalúrgicos com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial, podendo, contudo, ser admitidos directamente nas categorias de praticante do 2.º ano ou oficial de 2.º

F) Trabalhadores em garagens:

10. Só podem ser admitidos para a profissão de vendedores de carburante os indivíduos com idade superior a 18 anos.

11. Só podem ser admitidos para a profissão de guarda de garagem indivíduos com idade superior a 21 anos.

12. O trabalhador deverá apresentar a caderneta à entidade patronal, tanto no acto de admissão como após se ter desligado do serviço, para efeito de registo das respectivas datas.

13. O trabalhador não poderá entrar ao serviço das empresas sem estar munido da aludida caderneta, salvo quanto ao trabalhador que inicia a profissão, ao qual é concedido um prazo de dez dias para regularizar a sua situação perante o Sindicato.

G) Trabalhadores técnicos de desenho:

14. Quando habilitados com o curso industrial ou equivalente, são admitidos directamente nas categorias de desenhador ou medidor.

15. Os restantes técnicos de desenho submetem-se a dois anos como praticantes, antes de serem classificados como desenhadores ou medidores.

Cláusula 5.º

Aprendizagem — Duração e conceito

A) Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares:

1. Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo.

2. Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de porteiro, empregado de mesa, *barman*, despenseiro, controlador e empregado de *snack* e de seis meses para as categorias de empregado de andares/quartos, empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de *self-service* comercial.

3. Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para as funções de cozinheiro, padeiro e recepcionista será de dois anos.

4. Só se considera trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional ou pela entidade patronal que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva.

5. Os aprendizes só poderão ser transferidos da secção mediante acordo das partes.

6. Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a sessenta dias e devidamente comprovadas.

B) Trabalhadores metalúrgicos:

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

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

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

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

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

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

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

14. O período máximo de tirocínio dos praticantes é de dois anos.

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

C) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros:

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

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

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

19. Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos que satisfacem os requisitos do regulamento da carteira profissional.

Cláusula 6.^a

Estágio, requisitos e sua dispensa

1. Sem prejuízo do disposto no número três desta cláusula, haverá um período de estágio para as categorias de porteiro, empregado de mesa, *barman*, despenseiro, controlador, empregado de *snack*, cozinheiro, pasteleiro e recepcionista, findo o qual o trabalhador será promovido ao primeiro grau da categoria respectiva.

2. O estágio tem uma duração de doze meses, salvo para os trabalhadores com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

3. Ficam dispensados de estágio, ascendendo automaticamente ao primeiro grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses.

4. Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando diretamente no primeiro grau da categoria respectiva.

5. Para o cômputo do período de estágio aplica-se o disposto no n.º 6 da cláusula 5.^a

Cláusula 7.^a

Período de experiência

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

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

3. O período de experiência é de quinze dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias de director de hotel, chefe de escritório, director de serviços, assistente de direcção, director de restaurante e director de pensão e, nas cantinas, para as categorias de encarregado, subencarregado e inspector e para a função de cozinheiro responsável pela confecção, podem os interessados estabelecer, por acordo expresso, um período superior, desde que não exceda sessenta dias.

4. Para a contagem do período de experiência de quinze dias só serão contados os dias em que haja

prestaçao efectiva de trabalho superior a quatro horas; para períodos superiores de experiência serão englobados os dias de descanso e os feriados.

5. Só será considerado responsável pela confecção o cozinheiro que como tal seja contratado com inscrição expressa dessa função no contrato individual.

6. Nos contratos a prazo, certo ou incerto, presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipular-lo por escrito, desde que não ultrapasse os períodos referidos no n.º 3.

Cláusula 8.^a

Título profissional

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

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

Cláusula 9.^a

Contratos de trabalho

1. Antes ou durante os oito dias iniciais da prestação de trabalho têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato, segundo modelo que exemplificativamente se publica em anexo.

2. Desse contrato, que será feito em triplicado, sendo um exemplar para cada parte e o restante para o Sindicato, devem constar, além dos nomes, número de inscrição sindical do trabalhador, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3. A empresa remeterá ao Sindicato a cópia do contrato individual, completamente preenchido e assinado, no prazo de quinze dias após o início da actividade.

4. A empresa não pode justificar a omissão dessa obrigação, ainda que invocando recusa do trabalhador em assinar o contrato.

5. Nesse caso deverá remeter o contrato sem essa assinatura, com a devida fundamentação.

6. A entidade patronal que não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

Cláusula 10.^a

Contratos a prazo

1. É permitida a celebração de contratos de trabalho com prazo certo, igual ou superior a seis meses, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim iludir as disposições dos contratos sem prazo.

2. Poderão, todavia, ser fixados prazos inferiores a seis meses, quando a tarefa ou o trabalho a prestar sejam, por sua natureza, transitórios e sem continuidade.

3. O contrato caduca no termo do prazo estipulado, se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, a vontade de não o renovar.

4. O contrato de trabalho a prazo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de três anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

Cláusula 11.^a

Como se celebram os contratos a prazo

1. Os contratos a prazo, antes de firmados, serão remetidos pela entidade patronal, por minuta e em carta registada com aviso de recepção ou protocolo, ao sindicato respectivo.

2. Além do prazo e demais condições, tem de constar do título contratual, clara e pormenorizadamente, a justificação para o ajuste não permanente, no caso de o contrato ter prazo inferior a seis meses.

3. O sindicato pode, no prazo de quinze dias, fundamentar ofensa às normas da cláusula anterior, caso em que o acordo pré-contratual deverá ser concretizado ou como contrato sem prazo ou em conformidade com a recomendação que for feita.

Cláusula 12.^a

Efeitos da invalidação dos contratos a prazo

1. Sendo infringido pela entidade patronal o disposto nas duas cláusulas anteriores, o contrato considerar-se-á celebrado sem prazo, salvo quando se trate de falta ou insuficiência a que se refere o n.º 2 das cláusulas 10.^a e 11.^a

2. Todavia, a estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quando tenha por fim iludir as disposições dos contratos sem prazo.

Cláusula 13.^a

Contratos sazonais

1. Consideram-se sazonais os contratos que, não sendo sem prazo, sejam celebrados para zonas de vilaigia ou praias no período de Maio a Outubro, inclusive.

2. Os contratos sazonais terão sempre uma duração mínima de três meses, que não poderão decorrer fora do período fixado no número anterior.

3. Os trabalhadores contratados nas condições do n.º 1 têm direito, se outra maior não lhe for devida, à retribuição mínima de três meses, ainda que o tempo de prestação de serviço seja inferior, salvo quando a menor duração do prazo contratual lhes for imputável.

4. Com excepção dos contratos para zonas de termas, o vencimento mensal dos trabalhadores sazonais não poderá ser inferior ao da tabela anexa acrescido de 30 %.

5. Quando o contrato tiver a duração mínima, só podem ser gozadas férias após três meses de prestação de serviço.

6. No título contratual, além das moções exigidas para o contrato a prazo, constará o número de profissionais permanentes e não permanentes que existam no momento do ajuste no sector, secção ou serviço onde vai ser colocado o trabalhador.

7. A remuneração de férias e os subsídios de férias e Natal, devidos nos termos gerais, serão calculados sem o acréscimo referido no n.º 4.

CAPÍTULO III

Quadros e acessos

Cláusula 14.^a

Organização do quadro de pessoal

1. A composição dos quadros de pessoal é da competência das empresas, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto a densidade das várias categorias.

2. A classificação dos trabalhadores para efeito de organização dos quadros de pessoal e de remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 15.^a

Acesso

1. As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2. Exceptua-se do disposto no número anterior o preenchimento da vaga das categorias de director de hotel, chefe de escritório, director de serviços, assistente de direcção, director de restaurante, director de pensão, inspector de cantinas e encarregado de refeitório, se não houver trabalhadores habilitados para o efeito.

3. Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4. Em especial para os trabalhadores, abaixo indicados, o acesso far-se-á automaticamente segundo as regras seguintes:

A) Telefonistas:

5. Os telefonistas de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria imediatamente superior após dois anos de prática.

B) Empregados de escritório:

6. O estagiário e dactilografo após dois anos na categoria, ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de terceiro-escriturário.

7. O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário passarão à categoria imediata após dois anos de serviço na categoria.

C) Trabalhadores do sector de animação e desportos:

8. Sem prejuízo das disposições das autoridades competentes, o praticante de nadador-salvador-banheiro, tendo obtido a sua carteira profissional e concluído dois anos de serviço, passará imediatamente à categoria de banheiro-nadador-salvador.

9. Entende-se por «ano de serviço» para os efeitos do número anterior uma época balnear (Maio a Outubro, inclusive).

D) Metalúrgicos:

10. Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

11. O praticante das categorias metalúrgicas, após dois anos de serviço, será promovido a oficial.

12. O oficial de 2.^a das categorias metalúrgicas, após dois anos de serviço, será promovido a oficial de 1.^a.

13. Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

14. Para efeitos do disposto nos números anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

E) Fogueiros de mar e terra:

15. Os chegadores, ajudantes ou aprendizes terão de fazer exame para ascenderem à classe de fogueiros ao fim de três anos de prática.

F) Electricistas:

16. O ajudante de electricista, após dois anos de serviço, será promovido a pré-oficial.

17. O pré-oficial electricista, após dois anos de serviço, será promovido a oficial.

G) Trabalhadores do comércio:

18. O praticante de caixeiro, após três anos de aprendizagem ou logo que atingir 18 anos de idade, passa à categoria de caixeiro-ajudante.

19. O caixeiro-ajudante, após dois anos nesta categoria, ascenderá a terceiro-caixeiro.

20. Os terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão à classe imediatamente superior.

H) Barbeiros e cabeleireiros:

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

Cláusula 16.^a

Densidades das categorias

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

2. Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, confeitorias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nas secções de mesas.

3. Nos restantes estabelecimentos vigorarão os quadros de densidades constantes dos mapas anexos III e IV.

Cláusula 17.^a

Densidades nas profissões não hoteleiras

A) Trabalhadores de escritório:

1 — a) Por cada cinco profissionais de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção.

b) Por cada quinze profissionais de escritório é obrigatória a existência de um chefe de serviços.

c) Quando existam mais de vinte e cinco profissionais de escritório é obrigatória a existência de um chefe de escritório.

B) Trabalhadores metalúrgicos:

2. As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe de categorias		
	1. ^a	2. ^a	Praticante
1	1	—	—
2	1	1	—
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2

3. O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4. As proporções fixadas no n.º 2 podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5. Para mais de oito profissionais metalúrgicos seguir-se-á o mesmo esquema indicado no n.º 2.

6. Os profissionais com funções de monitor ou encarregado de aprendizagem terão uma retribuição superior em, pelo menos, 10% à do profissional mais qualificado da categoria de cujas funções prestem serviço.

7. Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos tem de haver um classificado como chefe de equipa.

8. Nos estabelecimentos com dez ou mais oficiais metalúrgicos tem de haver um classificado como encarregado.

9. Excluem-se da designação de oficiais os aprendizes e os ajudantes.

C) Fogeiros de mar e terra:

10. Sempre que haja no quadro de fogeiros de uma empresa três profissionais desta categoria com horário simultâneo, a entidade patronal obriga-se a nomear um dos fogeiros como encarregado.

11. Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos fogeiros são acrescidas de 20%.

D) Trabalhadores electricistas:

12. Nos estabelecimentos em que haja um electricista este tem de ser obrigatoriamente oficial.

13. O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100% o número de oficiais.

14. Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais tem de haver um classificado como encarregado.

E) Trabalhadores do comércio:

15 — a) Nos armazéns com mais de cinco e até nove trabalhadores será obrigatória a existência de um nível de armazém.

b) Nos armazéns com dez ou mais trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado.

16 — a) Para os empregados de comércio é obrigatória a existência de, pelo menos, um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja três ou mais profissionais em cada.

b) A percentagem de praticantes será, no máximo, de 25% do número de caixeiros.

c) O número de caixeiros ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

F) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros:

17. Aos profissionais de qualquer categoria é facultada a execução de trabalhos ou prestação de serviços inerentes às categorias hierarquicamente inferiores.

18. Compete ainda aos ajudantes e praticantes de cabeleireiros prestarem auxílio aos profissionais de categorias superiores.

19. É vedado ao meio-oficial de barbeiro exercer a profissão nos estabelecimentos de cabeleireiro de homens.

20. O meio-oficial barbeiro só poderá exercer a profissão sob a orientação de um oficial de barbeiro, excepto nos estabelecimentos de uma só cadeira.

21. Os praticantes de cabeleireiro só podem exercer a profissão sob a orientação de um cabeleireiro completo ou oficial de cabeleireiro, salvo nos estabelecimentos de uma só cadeira.

22. Nos estabelecimentos de uma só cadeira o cabeleireiro completo e o oficial de cabeleireiro podem ser substituídos por praticantes de cabeleireiro.

23. Nos estabelecimentos de mais de uma cadeira, cada praticante de cabeleireiro apenas pode ser assistido por um aprendiz.

24. Nos estabelecimentos hoteleiros classificados no grupo I, se existir cabeleireiro em exploração, haverá pelo menos um oficial cabeleireiro.

25. Cada cabeleireiro completo ou oficial de cabeleireiro não poderá manter sob a sua orientação mais de três praticantes.

26. Cada estabelecimento de cabeleireiro de senhoras não poderá ter ao ser serviço mais do que um aprendiz por cada profissional de categoria igual ou superior a praticante.

Cláusula 18.º

Trabalhadores estrangeiros

Os pedidos de admissão de trabalhadores estrangeiros serão sempre acompanhados de parecer do sindicato respectivo, sob pena de não poderem ser atendidos.

Cláusula 19.º

Quadro de pessoal

1. As entidades patronais enviarão anualmente, em duplicado, ao respectivo sindicato um quadro de todo o pessoal ao seu serviço, donde constem o nome completo da firma, designação e classificação do estabelecimento e, relativamente a cada trabalhador, o nome, número de carteira profissional ou cartão de aprendiz, de sócio da Previdência e do sindicato, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, funções desempenhadas e remuneração.

2. Essa obrigação será cumprida nos trinta dias imediatos ao ínicio da actividade da empresa e durante o 1.º, 2.º e 3.º trimestres de cada ano, respectivamente, para as que tenham o número de contribuintes terminado de 1 a 3, de 4 a 6 e de 7 a 0.

3. Depois de visado, o Sindicato devolverá à firma um dos exemplares, que será afixado no estabelecimento em local de fácil leitura.

Cláusula 20.*

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- b) Passar-lhes, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir-lhes todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o clausulado referente aos direitos sindicais;
- d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos Sindicatos;
- f) Consultar os serviços de colocação do Sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou da comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa.

Cláusula 21.*

Deveres dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus camaradas de trabalho;

- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho depois de ouvido o Sindicato;
- g) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

Cláusula 22.*

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

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

Cláusula 23.*

Local de trabalho em cantinas

1. Nas cantinas de concessão podem os trabalhadores ser transferidos para qualquer estabelecimento situado num raio de 30 km contados a partir do estabelecimento para onde tenham sido inicial e contratualmente admitidos.

2. A empresa fica, neste caso, a obrigação de custear as despesas de transporte ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 24.*

Proibição de acordos entre entidades patronais

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

2. O trabalhador cuja admissão tenha sido recusada com fundamento naquele acordo tem direito a doze meses de remuneração, calculada com base na retribuição auferida na última empresa onde prestou serviço, sendo solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

Cláusula 25.^a

Poder disciplinar

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

2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumido infractor.

Cláusula 26.^a

Processo disciplinar

1. O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, quando a sanção aplicável à presumível infracção for a suspensão ou despedimento.

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

3. Os trâmites do processo disciplinar são os seguintes:

- a) Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador, através de uma nota de culpa, entregue pessoalmente, dando ele recibo no original, ou, não se achando no serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual;
- b) No caso de devolução da carta, proceder-se-á à afixação da nota de culpa no painel da empresa, considerando-se o trabalhador notificado decorridos que sejam cinco dias sobre a data de afixação;
- c) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível, e desde que demonstrado, o prazo referido na alínea anterior só se iniciará após o regresso à sua residência;
- d) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção;
- e) O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de quinze dias, que poderá ser prorrogado, de uma só vez, por mais cinco;
- f) É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de dez, bem como a realização das diligências que requerer, de tudo se fazendo o devido registo escrito;

g) A audição do trabalhador e a inquirição das testemunhas será sempre feita na presença do seu mandatário, quando o tenha constituído, ou, na falta deste, do representante do Sindicato, que para o acto deverá ser avisado com antecedência mínima de quarenta e oito horas;

h) Só podem ser tomadas declarações, tanto ao trabalhador como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário;

i) Quando o processo estiver completo será remetido, em cópia integral autenticada ou confirmada, pela empresa, pelo correio ou protocolo, ao Sindicato respectivo, que deverá emitir, no prazo de oito dias, parecer escrito sobre os comportamentos imputados ao trabalhador;

j) Se a entidade com poder disciplinar se decidir pelo despedimento, não pode proferir essa decisão antes de decorridos quinze dias contados a partir da entrega do parecer do Sindicato ou do termo do prazo respectivo;

i) A decisão deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos factos determinantes da sanção disciplinar considerados provados.

4. O trabalhador não pode ser sancionado senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 27.^a

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1. A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades ou prazos descritos na cláusula anterior determina a nulidade do processo disciplinar.

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

3. Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

Cláusula 28.^a

Suspensão na pendência do processo disciplinar

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

Cláusula 29.^a

Sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;

- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer compensação ou indemnização.

2. As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a cinco dias.

3. A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias e, em cada ano civil, o total de dez dias.

4. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

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

Cláusula 30.^a

Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1. A acção disciplinar caduca no prazo de quinze dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

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

Cláusula 31.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato no prazo máximo de oito dias.

Cláusula 32.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

Cláusula 33.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 44.^a;

- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 34.^a

Presunção de abusividade

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

Cláusula 35.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção foi a repreensão registada, o pagamento de uma multa de 2500\$;
- b) Se consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida;
- c) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro da fixada na cláusula 94.^a

Cláusula 36.^a

Registo das sanções disciplinares

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

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 37.^a

Período diário e semanal de trabalho

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

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

- b) Para as telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;
- c) Para os empregados de garagens, motoristas, electricistas, metalúrgicos e operários da construção civil, nove horas diárias e quarenta e cinco semanais;
- d) Para os restantes profissionais:

Quarenta e quatro horas semanais, em cinco dias e meio;
 Quarenta e quatro horas semanais, em seis dias, desde que haja acordo do trabalhador, expresso por escrito, através dos delegados sindicais ou individualmente, quando estes não existam; Quarenta e cinco horas semanais, em cinco dias.

Cláusula 38.^a

Intervalos no horário de trabalho

1. O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a quatro.
2. O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.
3. O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.
4. Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

5. Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas; 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.

Cláusula 39.^a

Horários especiais

1. O trabalho de menores com menos de 18 anos só é permitido a partir das 8 e até às 22 horas.
2. Quando se admita eventualmente qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.
3. O horário dos empregados extras será o atribuído ao serviço especial a efectuar.
4. Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.
5. Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.
6. Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos.

Cláusula 40.^a

Proibição de alteração de horário

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

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

Cláusula 41.^a

Horário parcial

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

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

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

Cláusula 42.^a

Trabalho de turnos

Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários serão obrigatoriamente rotativos.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1. Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho os profissionais mencionados no n.º 2 da cláusula 15.^a, desde que estes missos acordem.

2. Poderão também ser isentos do cumprimento do horário de trabalho, precedendo autorização do sindicato respectivo, os trabalhadores que exerçam outras funções de chefia ou direcção.

3. O profissional isento não pode ser obrigado a trabalhar, em cada semana, um número de horas superior ao normal, mas prestá-las-a em qualquer altura do período de funcionamento do estabelecimento, conforme a necessidade do serviço, e sem os limites fixados nas cláusulas 37.^a e 38.^a, embora sem prejuízo dos seus dias de descanso.

4. O regime de isenção escolhido, devidamente fundamentado e precedendo parecer favorável do Sindicato, deverá constar especificadamente do requerimento a dirigir à entidade competente.

5. Quando o regime de isenção seja o da fluidez de horário, o trabalhador terá direito a um prémio de 20 % calculado sobre a sua remuneração mensal.

6. Quando, além da fluidez, o seu horário seja agravado com horas suplementares, o trabalhador terá ainda direito à retribuição destas, calculadas como se de horas normais se tratasse e o prémio de 20 % será calculado sobre a remuneração global desse próprio mês.

7. Não se aplica o disposto no número anterior aos trabalhadores cuja remuneração seja igual ou superior à fixada para a letra A do anexo I da presente convenção.

Cláusula 44.^a

Prolongamento de trabalho

1. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá o trabalhador ser obrigado a fazer trabalho extraordinário; nos demais casos o trabalho extraordinário é facultativo.

2. Consideram-se casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, nomeadamente, os atrasos de excursões e os acidentes de trabalho.

3. Imediatamente antes e depois do seu termo o trabalho extraordinário será registado em livro próprio.

4. Os prolongamentos de trabalho que não sejam accidentais, antes resultem de circunstâncias previstas ou previsíveis, deverão ser comunicados aos trabalhadores logo que estas sejam conhecidas da entidade patronal.

5. Cada trabalhador só poderá, em cada ano civil, prestar o máximo de cento e vinte horas extraordinárias.

6. O trabalho extraordinário prestado para além do limite fixado no número anterior só poderá ser efectuado com autorização do Ministério do Trabalho, com prévio parecer do Sindicato, e até ao limite de duzentas e quarenta horas.

Cláusula 45.^a

Retribuição de horas extraordinárias

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

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

$$\frac{12 \times VM}{52 \times HS}$$

sendo:

VM = Vencimento mensal total;
HS = Horas semanais.

3. O vencimento mensal para efeitos do número anterior engloba a remuneração pecuniária base e a alimentação.

Cláusula 46.^a

Trabalho nocturno

1. O trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, qualquer que seja a natureza do estabelecimento, será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando sejam prestadas, pelo menos, quatro horas durante o período considerado de trabalho nocturno, será o trabalhador remunerado com este acréscimo relativamente a todo o período de trabalho diário.

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

3. Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas com outro meio de transporte.

Cláusula 47.^a

Obrigatoriedade de ponto mecânico

1. Em cada estabelecimento que tenha, ou venha a ter, ao seu serviço vinte e cinco ou mais trabalhadores, a empresa registará obrigatoriamente as entradas e saídas daqueles, num ponto mecânico (relógio de ponto).

2. Nas empresas com menos de vinte e cinco trabalhadores e nas cantinas de concessão, qualquer que seja o número, é obrigatório o registo das entradas e saídas dos seus trabalhadores por qualquer meio documental idóneo.

3. As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas devidamente arquivadas e identificadas serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos, devendo ser facultadas à fiscalização dos Sindicatos ou a qualquer seu representante, quando para esse efeito requeridas.

4. Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores, recaia o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados efectivamente pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 48.^a

Mapas de horário de trabalho

1. Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho nos termos da legislação aplicável.

2. Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com o modelo anexo, podendo abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso samanal e hora de início ou período das

refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização e qual o regime de isenção.

3. Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções e em lugar de fácil leitura um mapa de horário de trabalho.

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

5. As alterações só serão válidas depois de registadas no livro próprio para alterações.

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

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1. Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

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

3. Para os telefonistas, empregados de garagens, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve concidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e domingo.

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

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

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2. O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como extraordinário e remunerado, em função do número de horas realizadas, nos termos da cláusula 45.^a; porém, quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido.

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

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

Cláusula 51.^a

Feriados

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

2. São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade.

3. Excepto nos hotéis, pensões, cantinas abastecedoras de aeronaves e cantinas de estabelecimentos que não paralisem a sua actividade é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação às aquelas que se mantenham em laboração deverá ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 52.^a

Princípios gerais

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

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e refere-se ao trabalho do próprio ano.

3. No ano da admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro.

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

5. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro do ano em que se dá tal cessação, salvo se o trabalhador já gozou férias respeitantes a esse ano, contando-se sempre aquele período para efeito de antiguidade.

Cláusula 53.^a

Duração das férias

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

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

Cláusula 54.^a

Escolha da época de férias

1. A época das férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; 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.

2. A entidade patronal deve elaborar sempre, e até 31 de Março, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

Cláusula 55.^a

Retribuição das férias

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

2. Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 46.^a, sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

Cláusula 56.^a

Subsídio de férias

1. Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação e do suplemento referido na cláusula 46.^a.

2. Quando no ano da cessação do contrato o trabalhador haja recebido o subsídio de férias por inteiro, ou em montante superior ao que proporcionalmente lhe seria devido em função do tempo de trabalho desse ano, não é permitido à entidade patronal deduzir ou compensar o excesso.

Cláusula 57.^a

Momento do pagamento

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

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

Cláusula 58.^a

Doença no período de férias

1. As férias não podem coincidir com o período de doença, parto ou acidente comprovados.

2. Sempre que um período de doença ou incapacidade por parto ou acidente coincida, no todo ou em parte, com o período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo.

3. Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas se iniciarem ou durante o seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Setembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

Cláusula 59.^a

Férias e subsídio nos anos de mobilização e desmobilização do serviço militar

1. Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar gozarão férias antes da incorporação, como se o contrato durasse até ao fim do ano; não sendo possível o seu gozo integral, por tardio conhecimento da incorporação, serão concedidos os dias possíveis e paga a remuneração correspondente ao período não gozado.

2. Quando a incorporação e a passagem à disponibilidade ocorram no mesmo ano, o período de férias a gozar será apenas de trinta dias.

3. As férias concedidas nos termos desta cláusula acrescerá um subsídio de montante igual à respectiva retribuição.

Cláusula 60.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas deste acordo, além do pagamento íntegro da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo que deixou de gozar.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1. O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 62.^a

Noção

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

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

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

4. Quando o horário diário não tenha duração uniforme, as ausências parciais contam-se pelo período diário de maior duração.

Cláusula 63.^a

Faltas justificadas

1. Em geral, consideram-se justificadas as faltas e ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho emergente de facto não imputável ao trabalhador.

2. São, designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências, desde que devidamente comprovadas:

- a) Por motivo de doença, acidente ou parto;
- b) Pelo tempo indispensável para prestar assistência efectiva e inadiável, no caso de doença ou acidente grave do cônjuge ou companheiro, avós, pais, sogros, filhos, enteados e irmãos, desde que estes parentes vivam em economia conjunta com o trabalhador;
- c) Por motivo de casamento, durante onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados acrescidos dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar:

Cinco dias seguidos, por falecimento do cônjuge, pais, sogros, filhos e enteados;
Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;

- e) Durante dois dias para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher, companheira ou parente que viva em economia comum com o trabalhador;

f) Durante o tempo necessário para o cumprimento de deveres indeclináveis, impostos por lei;

g) Durante o tempo indispensável ao cumprimento de deveres sindicais ou de previdência;

h) Durante o tempo necessário aos bombeiros, para o exercício das suas funções;

i) Até dez dias em cada ano, para frequência de cursos de formação profissional, podendo cumular-se os relativos a seis anos;

j) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue;

l) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados.

3. As faltas permitidas por motivo de luto são consideradas a partir do momento em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento.

4. As faltas justificadas a que se reportam as alíneas c), d), e) e h) do n.º 2 não implicam perda de remuneração.

5. As faltas a que se refere a alínea i) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais do que um trabalhador por cada cinco.

Cláusula 64.^a

Participação e justificação da falta

1. Quando o trabalhador não possa apresentar-se ao serviço, deverá, logo que possível, avisar a entidade patronal, indicando o motivo; se o aviso for verbal, ou pelo telefone, será confirmado por escrito.

2. A entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta, por meio idóneo, no prazo de dez dias.

Cláusula 65.^a

Desconto do tempo de ausência

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

$$D = rh \times Hnt$$

sendo:

D=Remuneração a descontar;

rh=Remuneração/hora;

Hnt=Número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 66.^a

Momento e forma de desconto

1. O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador preferir que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato.

2. Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de vinte dias.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 67.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, 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 quinze 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 dez dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 68.^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 69.^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 de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 70.^a

Critério da fixação da remuneração

1. Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual escrito.

2. Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a trinta dias, trabalhos ou serviços de categoria Superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria.

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

4. Os trabalhadores eventuais admitidos para substituir profissionais ausentes por motivo de férias, doença, descanso semanal ou outro têm direito à remuneração do substituído, acrescida de 30 %.

5. Os estagiários que ascendam automaticamente à categoria seguinte, ou através de exame profissional, passam a auferir a remuneração dessa categoria.

Cláusula 71.^a

Abono para faltas

Os controladores-caixa, que movimentam regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 500\$ para faltas.

Cláusula 72.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

2. O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para este efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto com trabalho extraordinário.

Cláusula 73.^a

Subsídio de Natal

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

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

3. Os trabalhadores regressados do serviço militar receberão por inteiro este subsídio, como se se encontrassem ao serviço desde o ano de regresso, salvo quando se trate do ano de admissão.

Cláusula 74.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador,

categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídios, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 75.*

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.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 76.*

Retribuições mínimas

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as retribuições mínimas da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo destas retribuições não é considerado o valor da alimentação nem das demais retribuições extraordinárias.

Cláusula 77.*

Prémio de conhecimento de línguas

1. Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de 600\$ mensais por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2. A prova do conhecimento de línguas é feita através de averbamento na carteira profissional ou de declaração emitida pelo Sindicato.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 78.*

Princípio do direito à alimentação

1. Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2. Nas cantinas de concessão os trabalhadores só terão direito às refeições que sejam confeccionadas ou servidas aos trabalhadores da concessionária.

3. Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário, nos termos da cláusula 84.*

4. No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

Cláusula 79.*

Fornecimento da alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos, incluindo os de bandeja e cafés, que sirvam apenas o tradicional serviço de bife, ovos e carnes frias, será substituída pelo respectivo equivalente pecuniário previsto na cláusula 84.*

Cláusula 80.*

Condições básicas da alimentação

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

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

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

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

Cláusula 81.*

Tempo destinado às refeições

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

2. O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

3. Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

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

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

Cláusula 82.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do n.º 1 da cláusula 84.^a

Cláusula 83.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

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

2. Assim:

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

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

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

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

5. A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6. Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 84.^a

Valor pecuniário da alimentação

1. Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela:

- a) Completas, por mês — 600\$;
- b) Avulsas:

Pequeno-almoço — 15\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 40\$;

Ceia simples — 25\$.

2. Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, ou quando lhe não possa ser fornecida, nos casos de férias ou dieta, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

3. Com excepção dos estabelecimentos termais de funcionamento intermitente, todas as demais empresas que encerrem os seus serviços por tempo superior ao previsto na lei para gozo de férias do seu pessoal, ficam obrigadas a substituir a alimentação dos trabalhadores que a recebiam em espécie pelos valores da alínea b) do n.º 1 desta cláusula, ou seja, pelo quantitativo global diário do pequeno-almoço, almoço e jantar, por cada dia útil de trabalho.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 85.^a

Não dedutibilidade do valor de alojamento

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

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

Cláusula 86.^a

Garantia do direito ao alojamento

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

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

CAPÍTULO IX

Serviços extras

Cláusula 87.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1. É considerado serviço «extra» o serviço acidental ou extraordinário executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

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

Cláusula 88.^a

Retribuições mínimas dos extras

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

Chefe de mesa — 600\$;
Chefe de *barman* — 600\$;
Chefe de pasteleiro — 600\$;
Primeiro-cozinheiro — 600\$;
Empregado de mesa e de bar — 550\$;
Quaisquer outros profissionais — 500\$.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Causas de extinção do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 90.^a

Cessação por mútuo acordo

1. Salvo as hipóteses de simulação ou fraude às cláusulas deste contrato, é sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2. O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3. São nulas as cláusulas desse acordo segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

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

Cláusula 91.^a

Rescisão com justa causa

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

2. Constitui, em geral, justa causa todo o facto ou circunstâncias imputável, subjectiva ou objectivamente, a qualquer das partes, que torne absolutamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

3. Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, imputáveis objectivamente a esta.

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

Cláusula 92.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Entre outros, constituem justa causa para a entidade patronal pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Ofensa à honra e dignidade dos companheiros de trabalho;
- b) A lesão dolosa de interesses patrimoniais e atendíveis da entidade patronal;
- c) O abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- d) A desobediência ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal, desde que estas não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) A falta injustificada ao serviço durante sete dias seguidos ou abandono do lugar;
- f) A falta injustificada por quinze dias interpolados, no período de um ano civil;
- g) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 93.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) A falta de pagamento da retribuição na forma devida, desde que reiterada;
- b) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos nesta convenção e na lei;
- c) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo das indemnizações estabelecidas nesta convenção;
- d) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão grave dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador;
- h) A conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 94.^a

Nulidade da rescisão

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

2. Quando a rescisão declarada pela entidade patronal seja nula, por quaisquer dos fundamentos especificados na cláusula 27.^a, a relação de trabalho manter-se-á para todos os efeitos.

3. Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, e com a antiguidade que lhe pertencia, o trabalhador receberá todas as retribuições que deixaram de lhe ser pagas desde o despedimento.

4. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a três meses de remuneração por cada ano completo de trabalho, mas nunca inferior a doze meses.

5. O primeiro ano de trabalho presume-se completo para os efeitos do número anterior.

Cláusula 95.^a

Presunção da Inexistência de Justa causa

Presume-se sem justa causa o despedimento que ocorrer:

- a) No período de seis meses que antecede e sucede o início e termo efectivos da prestação do serviço militar;
- b) No período de seis meses após o trabalhador ter sido testemunha de um colega em processo judicial contra a entidade patronal;

- c) Durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a trabalhadora invoque quaisquer dessas circunstâncias na altura da entrega da comunicação de despedimento.

Cláusula 96.^a

Indemnização

1. É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso.

2. Ainda que o trabalhador aceite o pré-aviso e a correspondente compensação, não pode a denúncia ser convolada para o mútuo acordo, pelo que será nula com as consequências legais constantes da cláusula 94.^a

Cláusula 97.^a

Despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador

1. Querendo rescindir o contrato, invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á esta sua vontade por escrito e de forma inequívoca.

2. Só serão atendidos para fundamentar a justa causa os factos e circunstâncias invocados nessa comunicação.

3. Quando o trabalhador tome a iniciativa da rescisão, invocando validamente justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos do n.º 4 da cláusula 94.^a

Cláusula 98.^a

Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1. Se o trabalhador se despedir sem justa causa deve avisar a entidade patronal, com a antecedência de quinze dias, por cada ano completo de serviço, até ao limite máximo de sessenta dias.

2. Para efeitos do número anterior presume-se completo o primeiro ano de trabalho.

3. O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for total ou parcialmente cumprido, será substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

4. O aviso prévio não é exigível quando, não querendo optar pela suspensão do contrato, o trabalhador prefira rescindi-lo pela necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

Cláusula 99.^a

Traspasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1. Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continua-

rão com a entidade patronal adquirenté, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2. Em particular, nos casinos, pousadas, cantinas de concessão e outros estabelecimentos geridos neste regime, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3. Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4. Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

5. Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 94.^a, n.º 4, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6. Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO XI

Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 100.^a

Trabalho de mulheres

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira, de prestar trabalho extraordinário, sem que tal implique tratamento menos favorável por parte das empresas para com as mulheres que tenham encargos familiares;
- b) Ser dispensada, sem perda de remuneração, até dois dias seguidos, aquando dos ciclos fisiológicos, desde que justifique essas faltas por meio pedido verbal e, sempre que possível, antes da ausência;
- c) Ser transferida durante o período da gravidez, a seu pedido e por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam in-

compatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

- d) Para as que tenham filhos e enquanto durar a escolaridade obrigatória a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas.

Cláusula 101.^a

Licença no período de maternidade

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

2. Desses noventa dias, sessenta deverão ser gozados, obrigatória e imediatamente, após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois dele.

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

4. Sobreindo um aborto ou um parto nado-morto a licença será no máximo de trinta dias.

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

Cláusula 102.^a

Despedimento no período de gravidez

1. Quando uma trabalhadora seja despedida durante o período de gravidez, sem justa causa ou sem precedência de processo disciplinar válido, e não queira optar pela reintegração, terá direito a uma indemnização calculada nos termos da cláusula 94.^a, mas que nunca será inferior ao valor das retribuições vincendas até um ano após o parto.

2. Se a gravidez não for do conhecimento da entidade patronal, por não constituir facto notório nem ser patente, deve a trabalhadora comunicá-la ou declará-la por escrito.

Cláusula 103.^a

Trabalho de menores

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

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

1. Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sem-

pre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2. Em períodos de exames os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por três dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

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

CAPÍTULO XII

Da previdência e abono de família

Cláusula 105.^a

Contribuições

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

2. As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, acrescidos do valor atribuído à alimentação, nos termos desta convenção.

Cláusula 106.^a

«Controle» de contribuições

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

CAPÍTULO XIII

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 107.^a

Higiene e segurança

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

Cláusula 108.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações

sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 109.^a

Iluminação

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

Cláusula 110.^a

Lavabos

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

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

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

Cláusula 111.^a

Vestiários

1. Para permitir ao pessoal guardar e mudar a roupa que não seja usada durante o trabalho têm de existir vestiários.

2. Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensão suficiente, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 112.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

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

Cláusula 113.^a

Primeiros socorros

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

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

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

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

Cláusula 114.*

Infantários

A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins-infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o justifique.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 115.*

Multas

1. O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido com multa de 5000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, independentemente das indemnizações devidas aos trabalhadores.

2. Em caso de reincidência, a multa será igual ao dobro.

3. As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XV

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 116.*

Direito à actividade sindical

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

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

3. A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão determinados de acordo com os estatutos do Sindicato.

4. Os dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 117.*

Identificação dos delegados

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

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

Cláusula 118.*

Proibição de transferência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

Cláusula 119.*

Crédito de horas

1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

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

Cláusula 120.*

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 121.*

Informação sindical

Os delegados sindicais têm direito de distribuir e afixar, no interior da empresa e em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores.

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 122.^a

Reuniões fora do horário normal

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, ou da comissão de trabalhadores, ou de cinquenta, ou de um terço de trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

Cláusula 123.^a

Reuniões durante o horário normal

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito de se reunirem, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2. As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical, pela comissão de trabalhadores ou um terço dos trabalhadores.

3. Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuá-las.

4. Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores.

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresa

Cláusula 124.^a

Competência e poderes

Compete à comissão sindical, essencialmente, o seguinte:

1 — a) Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre as suas condições de trabalho ou quaisquer outras que os afectem;

b) Fiscalizar e acompanhar a instrução dos processos disciplinares,

c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

d) Fiscalizar o cumprimento das normas desta convenção.

2. A comissão sindical de empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior.

3. Para o bom desempenho das suas funções, terá a comissão sindical livre acesso a todas as zonas e locais de trabalho.

Cláusula 125.^a

Reuniões com a entidade patronal

1. A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma e outra das partes o julgue necessário e conveniente.

2. A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões serão anunciarados a todos os trabalhadores através de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

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

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

5. As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 119.^a

6. Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 126.^a

Indumentárias

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

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

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

4. As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavadaria.

Cláusula 127.^a

Garantia de direitos adquiridos

1. Da aplicação desta convenção não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, nem de retribuição, ou perda de regalias já anteriormente concedidas, nem justificação para despedimento.

2. Nenhuma das condições ou cláusulas desta convenção colectiva poderá prevalecer sobre preceitos da legislação geral que confirmaram maiores vantagens aos trabalhadores.

Cláusula 128.*

Reconversão das empresas

1. Quando se verifique a necessidade comprovada de reconversão de uma empresa, não é considerado despedimento a transferência do trabalhador, mediante negociações das partes e seus representantes, desde que observadas as seguintes condições:

- a) Que o trabalhador não seja prejudicado na sua retribuição e demais regalias;
- b) Que haja um entendimento bilateral das partes;
- c) Que a empresa para onde o trabalhador seja transferido declare, em documento escrito e assinatura reconhecida, assumir todas as obrigações e ónus decorrentes do contrato individual de trabalho, designadamente quanto à antiguidade.

2. Os casos concretos serão analisados por uma comissão constituída *ad hoc* e que será composta pelo trabalhador, pela entidade patronal e representantes do Sindicato.

Cláusula 129.*

Inspecção do trabalho

Os agentes da Inspecção-Geral do Trabalho podem ser acompanhados por delegados sindicais sempre que seja pertinente a sua intervenção.

Cláusula 130.*

Comissões paritárias

1. As partes contratantes obrigam-se a criar e manter em funcionamento permanente uma comissão paritária cuja competência e fins são a interpretação e integração das dúvidas e lacunas que a aplicação da presente convenção suscitem.

2. Serão criadas duas comissões, uma para o sector público e outra para o sector privado.

3. Cada comissão será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos, outros dois pelas partes patronais, ou entidades públicas, e um representante do Ministério do Trabalho ou da Tuteia.

4. Estas comissões serão constituídas no prazo de trinta dias, após o início de vigência desta convenção, e entrarão imediatamente em funcionamento.

5. As comissões, logo que constituídas, elaborarão o seu próprio estatuto.

Cláusula 131.*

Quadro de pessoal

1. Todas as entidades patronais ficam obrigadas a enviar o quadro do pessoal a que se reporta a cláusula 19.*, dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor desta convenção.

2. Relativamente às empresas que por força do n.º 2 da mesma cláusula devolvessem remeter os respetivos quadros de pessoal dentro dos seis meses seguintes ao termo do prazo acima referido, dar-se-á essa obrigação por cumprida com o envio referido no número anterior.

Cláusula 132.*

Abolição da categoria de auxiliar de todas as secções

1. É abolida a categoria de auxiliar de todas as secções.

2. Os trabalhadores actualmente classificados como auxiliares de todas as secções ou auxiliar de qualquer das categorias profissionais enumeradas no n.º 1 da cláusula 6.* passam à categoria de estagiários, desde o início de vigência desta convenção.

3. Os classificados como auxiliares de qualquer outra categoria profissional, designadamente de cafeteiro, de empregado de balcão e de controlador-caixa, passam ao 1.º grau da categoria respectiva a partir de 1 de Janeiro de 1978, excepto as auxiliares de limpeza, que adquirem a categoria de empregada de limpeza desde o início de vigência da convenção.

4. Os estagiários que adquiram a categoria nos termos do n.º 2 serão promovidos ao 1.º grau da categoria respectiva a partir de 1 de Janeiro de 1978.

Cláusula 133.*

Alteração às regras de densidades

1. Quando se verifique que as densidades especiais dos profissionais de hotelaria (anexo III) e dos profissionais de escritório (cláusula 17.*) são inadequadas à dimensão ou tipo de empresa, ou estas estejam em fase de reestruturação, poderão vir a ser aplicadas densidades diferentes, desde que com o acordo dos sindicatos e analisando-se cada empresa caso por caso.

2. Porém, para os profissionais de escritório serão sempre observadas as seguintes densidades mínimas:

- a) Nos escritórios com cinco ou mais trabalhadores administrativos existirá obrigatoriamente um chefe de secção;
- b) Nos escritórios com quinze ou mais trabalhadores administrativos existirá obrigatoriamente um chefe de serviços;
- c) Nos escritórios com vinte cinco ou mais trabalhadores administrativos existirá obrigatoriamente um chefe de escritório.

Cláusula 134.*

Reclassificação do «escriturário principal»

Os trabalhadores de escritório que à data de entrada em vigor desta convenção se encontrem classificados como escriturário-principal ou especializado serão obrigatoriamente reclassificados para chefe de secção, caso aquela classificação corresponda a uma situação profissional acima de primeiro-escriturário.

Cláusula 135.^a

Quadros e acessos — Possibilidades da sua revisão

1. As partes contratantes obrigam-se a criar e manter em funcionamento uma comissão técnica com o fim de elaborar um estudo de revisão das carreiras e acessos das profissões e categorias abrangidas por este acordo.
2. A comissão iniciará a sua actividade em 2 de Maio de 1977 e deverá ter os seus trabalhos concluídos até 31 de Dezembro seguinte.
3. A comissão será composta por cinco elementos, a indicar pelo Ministro do Trabalho, pelo Ministério da Tutela, pela Enatur, pelas empresas intervencionadas e pelas associações sindicais.
4. Cada membro das comissões poderá fazer-se assessorar por dois técnicos ou peritos nas matérias enunciadas.
5. O estudo poderá servir de base à renegociação das cláusulas que neste acordo regulam as carreiras e acessos se nisso assentirem todas as partes contratantes.
6. Se não chegar a formar-se o necessário consenso de todas as partes na renegociação da referida cláusula, será ela remetida para a próxima revisão deste instrumento colectivo.

Cláusula 136.^a

Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor desta convenção ficam revogadas todas as convenções anteriores que vinculavam as partes contratantes.

ANEXO I

Tabelas salariais

	I grupo	II grupo	III grupo	IV grupo
A	15 650\$00	14 400\$00	14 100\$00	12 250\$00
B	12 650\$00	11 900\$00	11 600\$00	9 700\$00
C	11 450\$00	10 800\$00	10 500\$00	8 800\$00
D	10 250\$00	9 700\$00	9 400\$00	8 000\$00
E	9 050\$00	8 800\$00	8 300\$00	7 100\$00
F	7 850\$00	7 650\$00	7 200\$00	6 250\$00
G	7 250\$00	7 000\$00	6 600\$00	5 800\$00
H	6 650\$00	6 400\$00	6 100\$00	5 550\$00
I	5 650\$00	5 500\$00	5 200\$00	5 000\$00
J	5 450\$00	5 300\$00	5 000\$00	4 800\$00
L	4 650\$00	4 550\$00	4 250\$00	4 000\$00
M	3 650\$00	3 550\$00	3 350\$00	3 100\$00

Letra A:

- Director de hotel;
- Director de serviços;
- Chefe de escritório;
- Director artístico;
- Director de golfe.

Letra B:

- Director de restaurante;
- Assistente de direcção;
- Chefe de compras;
- Chefe de cozinha;
- Inspector de cantinas e refeitórios;
- Supervisor de bares;
- Chefe de pessoal;
- Chefe de departamento, de divisão e de serviços;
- Secretário de golfe;
- Encarregado metalúrgico;
- Encarregado electricista;
- Encarregado fogueiro;
- Encarregado geral de garagem.

Letra C:

- Chefe de recepção;
- Chefe de pasteleiro;
- Chefe de mesa;
- Chefe de portaria;
- Chefe de *barman*;
- Chefe de *snack*;
- Cozinheiro de 1.º;
- Chefe de secção de *contrôle*;
- Desenhador projectista;
- Assistente operacional;
- Medidor orçamentista coordenador;
- Chefe de secção de escritório;
- Guarda-livros;
- Tesoureiro;
- Chefe de equipa de metalúrgicos;
- Encarregado de animação e desportos;
- Chefe de manutenção;
- Chefe de equipa de electricistas;
- Encarregado de pessoal de garagem;
- Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção;
- Encarregado de armazém;
- Chefia (químicos);
- Encarregado de refeitório (só cantinas/refeitórios).

Letra D:

- Director de pensão;
- Encarregado;
- Controlador;
- Pasteleiro de 1.º;
- Ecónomo;
- Escanção;
- Governante geral de andares;
- Supervisor (só abastecedoras de aeronaves);
- Monitor de animação e desportos;
- Correspondente em línguas estrangeiras;
- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
- Operador mecanográfico;
- Caixa;
- Secretário de direcção;
- Primeiro-escriturário;
- Desenhador com mais de seis anos;
- Medidor orçamentista com mais de seis anos;
- Primeiro-oficial electricista;
- Fogueiro de 1.º;
- Canalizador de 1.º;
- Mecânico de automóveis de 1.º;
- Serralheiro mecânico de 1.º;
- Serralheiro civil de 1.º;

Subencarregado de refeitório (só cantinas/refeitórios);
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª;
 Primeiro-pintor (meta);
 Fiel de armazém;
 Cabeleireiro de homens;
 Cabeleireiro completo;
 Estofador de 1.ª;
 Marceneiro de 1.ª;
 Oficial polidor de móveis de 1.ª;
 Carpinteiro de limpos de 1.ª;
 Estucador de 1.ª;
 Oficial polidor de mármores de 1.ª;
 Primeiro-pintor (cc);
 Primeiro-pedreiro;
 Bate-chapas de 1.ª;
 Oficial impressor de litografia;
 Especialista (químicos);
 Oficial ladrilhador de 1.ª;
 Encarregado de telefones;
 Capataz de campo;
 Capataz de rega;
 Encarregado termal.

Letra E:

Recepcionista;
 Porteiro;
Barman;
 Empregado de *snack*;
 Controlador de *room-service*;
 Cozinheiro de 2.ª;
 Empregado de mesa de 1.ª;
 Chefe de balcão;
 Primeiro-oficial cortador;
 Governante de andares;
 Pasteleiro de 2.ª;
 Segundo-escriturário;
 Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa;
 Operador de máquinas de contabilidade;
 Telefonista de 1.ª;
 Cobrador;
 Operador de *telex*;
 Chefe de *self-service* comercial;
 Controlador de operações;
 Recepcionista e expedidor de garagem;
 Fogueiro de 2.ª;
 Pré-oficial electricista;
 Motorista;
 Encarregado de parque de campismo;
 Ajudante de guarda-livros;
 Canalizador de 2.ª;
 Mecânico de automóveis de 2.ª;
 Serralheiro civil de 2.ª;
 Serralheiro mecânico de 2.ª;
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;
 Segundo-pintor (meta);
 Desenhador entre três a seis anos;
 Medidor orçamentista entre três a seis anos;
 Caixeiro de 1.ª;
 Conferente (só comércio);
 Oficial de cabeleireiro;
 Chefe de sala (só abastecedoras de aeronaves);
 Prático de animação e desportos;
 Bate-chapas de 2.ª;
 Empregado de consultório (só termas);
 Empregado de inalações;

Empregado da secção de fisioterapia;
 Estagiário de impressor de litografia;
 Amassador;
 Forneiro;
 Operário polivalente;
 Chefe de cafetaria;
 Especializado (químicos).

Letra F:

Cozinheiro de 3.ª;
 Empregado de balcão;
 Cavista;
 Despenseiro;
 Controlador-caixa;
 Chefe de copa;
 Cafeteiro;
 Assador/grelhador;
 Empregado de mesa de 2.ª;
 Segundo-oficial cortador;
 Governante de rouparia;
 Preparador/embalador (só abastecedoras de aeronaves);
 Desenhador com menos de três anos;
 Medidor orçamentista com menos de três anos;
 Terceiro-escriturário;
 Telefonista de 2.ª;
 Perfurador-verificador mecanográfico;
 Nadador-salvador;
 Segundo-pintor (CC);
 Segundo-pedreiro (CC);
 Ajudante de electricista;
 Fogueiro de 3.ª;
 Lubrificador;
 Caixa de balcão (COM) (só comércio);
 Caixeiro de 2.ª;
 Arquivista técnico;
 Massagista terapêutico de recuperação e *sauna*;
 Oficial de barbeiro;
 Calista;
 Ajudante de motorista;
 Tratador/conservador de piscina;
 Operador-chefe de zona;
 Chefe de *caddies*;
 Semiespecializado (químicos);
 Aspirante amassador;
 Aspirante forneiro;
 Manipulador (ajudante de padaria);
 Empregada de andares/quartos.

Letra G:

Empregado de mesa/balcão de *self-service* comercial;
 Engomador/controlador;
 Chefe de expedição (só abastecedoras de aeronaves);
 Preparador de cozinha (só cantinas/refeitórios);
 Empregado de distribuição (só cantinas/refeitórios);
 Empregado de gelados;
 Lavador garagista;
 Jardineiro;
 Chegador do 3.º ano;
 Encarregado de vigilantes;
 Operador de som e de luzes;
 Tratador de cavalos;

Banheiro;
Vigia de bordo;
Bilheteiro;
Guarda de parque de campismo;
Encarregado de limpeza;
Meio-oficial de barbeiro;
Praticante de cabeleireiro;
Ajudante de cabeleireiro;
Massagista de estética;
Esteticista;
Caixeiro de 3.º;
Oficial de rega;
Operador de máquinas de golfe;
Banheiro termal;
Praticante mecânico de automóveis;
Praticante serralheiro civil;
Praticante serralheiro mecânico;
Praticante mecânico de frio ou ar condicionado;
Praticante de bate-chapas;
Praticante de desenho do 2.º ano;
Operador heliográfico do 2.º ano;
Guarda de acampamento turístico.

Letra H:

Empregado de refeitório;
Roupeiro;
Lavador;
Engomador;
Costureira;
Porteiro de serviço;
Porteiro (restaurantes, cafés e similares);
Vigilante;
Bagageiro;
Trintanário;
Copeiro;
Marcador de jogos;
Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios);
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;
Empregado de limpeza;
Empregado de balneários;
Chegador do 2.º ano;
Abastecedor de carburante;
Praticante de desenho do 1.º ano;
Operador heliográfico do 1.º ano;
Caixeiro-ajudante;
Pedicura;
Engraxador;
Peões;
Caddies com mais de 18 anos;
Duchista;
Buvette;
Dactilógrafo do 2.º ano.

Letra I:

Estagiário (hotelaria);
Guarda de garagem;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Moço de terra;
Ascensorista;
Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário (escritórios);
Manicura.

Letra J:

Aprendizes de hotelaria com mais de 18 anos;
Praticante de banheiro/nadador-salvador;
Praticante do comércio;
Mandarete com mais de 18 anos.

Letra L:

Mandarete do 2.º ano;
Aprendizes de hotelaria com menos de 18 anos
(2.º ano);
Aprendiz de electricista.

Letra M:

Aprendizes de hotelaria com menos de 18 anos
(1.º ano);
Caddies com menos de 18 anos;
Aprendizes de padeiro;
Aprendiz de fogueiro;
Mandarete do 1.º ano.

Notas

1. Se o trabalhador classificado como operário polivalente tiver categoria profissional de 1.ª em alguma das profissões da secção técnica de manutenção das unidades hoteleiras, será igualado à letra D e remunerado como tal.

2. As funções efectivamente existentes que não se enquadrem precisamente nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas áquelas com que tenham mais afinidade e cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remuneração igualados à letra respectiva.

3. Para os profissionais de escritório aplicam-se as seguintes tabelas:

Para os profissionais em serviço em empresas do grupo I — tabela do grupo I;
Para os profissionais em serviço em empresas do grupo II — tabela do grupo II;
Para os profissionais em serviço em empresas dos grupos III e IV — tabela salarial do grupo III.

ANEXO II

Definição técnica das categorias

As categorias profissionais constantes deste anexo que estão expressamente referidas a certa espécie de estabelecimento ou serviço não poderão existir senão nesses estabelecimentos ou serviços.

Direcção:

A — Director de hotel;
D — Director de pensão;
B — Director de restaurante;
B — Assistente de direcção;
D — Encarregado;
B — Chefe de pessoal.

Recepção:

C — Chefe de recepção;
E — Repcionista.

Contrôle:

C — Chefe da secção de controlo;
D — Controlador;
F — Controlador-caixa.

Portaria:

- C — Chefe de portaria;
E — Porteiro;
H — Trintanário;
H — Bagageiro;
H — Vigilante;
I — Ascensorista;
J e L — Mandarete (1.º e 2.º anos);
I — Guarda de vestiário;
G — Encarregado de vigilantes;
H — Porteiro de serviço;
H — Porteiro (restaurantes, cafés e similares).

Andares:

- D — Governante geral de andares;
E — Governante de andares;
F — Empregado de andares/quartos.

Mesas:

- C — Chefe de mesa;
D — Escanção;
E e F — Empregado de mesa (de 1.ª e 2.ª);
E — Controlador de *room-service*;
H — Empregado de refeitório;
H — Marcador de jogos.

Bar:

- B — Supervisor de bares;
C — Chefe de *barman*;
E — *Barman*.

Balcão:

- E — Chefe de balcão;
F — Empregado de balcão;
G — Empregado de gelados.

Snack-bar e self-service:

- C — Chefe de *snack*;
E — Empregado de *snack*;
E — Chefe de *self-service* comercial (só *self-service* comercial);
G — Empregado de mesa/balcão de *self-service* comercial (só *self-service* comercial).

Cozinha:

- B — Chefe de cozinha;
C, E e F — Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º);
F — Assador/grelhador;
E e F — Oficial cortador (1.ª e 2.ª).

Pastelaria:

- C — Chefe pasteleiro;
D e E — Pasteleiro (1.º e 2.º).

Economato:

- B — Chefe de compras;
D — Ecónomo;
F — Despenseiro;
F — Cavista.

Cafetaria e copa:

- E — Chefe de cafetaria;
F — Cafeteiro;
F — Chefe de copa;
H — Copeiro.

Rouparia e limpeza:

- F — Governante de rouparia;
H — Lavador;
H — Roupeiro;
H — Engomador;
H — Costureira;
G — Engomador/Controlador;
E — Encarregado de limpeza;
H — Empregado de limpeza;
I — Guarda de lavabos.

Cantinas e refeitórios:

- B — Inspector de cantinas e refeitórios;
C — Encarregado de refeitório;
D — Subencarregado de refeitório;
G — Preparador de cozinha (só cantinas e refeitórios);
G — Empregado de distribuição (só cantinas e refeitórios);
H — Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios).

Abastecedoras de aeronaves:

- D — Supervisor (só abastecedoras de aeronaves);
E — Controlador de operações (só abastecedoras de aeronaves);
E — Chefe de sala (só abastecedoras de aeronaves);
F — Preparador/embalador (só abastecedoras de aeronaves);
G — Chefe de expedição (só abastecedoras de aeronaves).

Outras categorias sem enquadramento especificado:

- G — Operador de som e luzes;
E — Motorista;
F — Ajudante de motorista;
G — Jardineiro;
H — Engraxador;
H — Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;
G — Tratador de cavalos;
I — Estagiário;
G — Guarda de acampamento turístico.

Telefones:

- D — Encarregado de telefones;
E e F — Telefonista (1.ª e 2.ª).

Escritórios:

- A — Director de serviços;
A — Chefe de escritório;
B — Chefe de departamento, de divisão e de serviço;
C — Chefe de secção;
C — Tesoureiro;
C — Guarda-livros;
D — Secretário de direcção;
D — Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras;
D — Correspondente em línguas estrangeiras;
D — Caixa;
D, E e F — Escriturário (1.º, 2.º e 3.º);
E — Ajudante de guarda-livros;

E — Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa;
D — Operador mecanográfico;
E — Operador de *selex*;
E — Operador de máquinas de contabilidade;
E — Cobrador;
F — Perfurador-verificador mecanográfico;
H e I — Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos);
I — Estagiário.

Animação e desportos:

A — Director artístico;
A — Director de golfe;
C — Encarregado de animação e desportos;
D — Monitor de animação e desportos;
F — Nadador-salvador;
F — Tratador/conservador de piscina;
G — Banheiro;
G — Vigia de bordo;
H — Empregado de balneários;
I — Moço de terra;
G — Bilheteiro;
J — Praticante de banheiro nadador-salvador;
B — Secretário de golfe;
C — Chefe de manutenção (só golfe);
D — Capataz de campo;
D — Capataz de rega (só golfe);
F — Operador-chefe de zona;
G — Oficial de rega (só golfe);
G — Operador de máquinas de golfe;
F — Chefe dos *caddies*;
H e L — *Caddies* (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos);
H — Peões;
C — Prático de animação e desportos.

Parques de campismo:

E — Encarregado de parque de campismo;
G — Guarda de parque de campismo.

Construção civil — Madeiras:

D — Estofador de 1.º;
D — Marceneiro de 1.º;
D — Oficial polidor de móveis de 1.º;
D — Carpinteiro de limpos de 1.º;
D — Estucador de 1.º;
D — Oficial polidor de mármores de 1.º;
D e F — Pintor (1.º e 2.º);
D e F — Pedreiro (1.º e 2.º);
E — Operário polivalente;
D — Oficial ladrilhador de 1.º

Metalúrgicos:

B — Encarregado metalúrgico;
C — Chefe de equipa de metalúrgicos;
D e E — Canalizador (1.º e 2.º);
D e E — Mecânico de automóveis (1.º e 2.º);
D e E — Serralheiro civil (1.º e 2.º);
D e E — Serralheiro mecânico (1.º e 2.º);
D e E — Mecânico de frio ou ar condicionado (1.º e 2.º);
D e E — Bate-chapas (1.º e 2.º);
D e E — Pintor (1.º e 2.º);
Aprendiz.

Fogueiros:

B — Encarregado de fogueiro;
D, E e F — Fogueiro (1.º, 2.º e 3.º);
G e H — Chegador (3.º e 2.º anos);
L — Aprendiz.

Garagens:

B — Encarregado geral de garagem;
C — Encarregado de pessoal de garagem;
E — Recepcionista e expedidor de garagem;
F — Lubrificador;
G — Lavador-garagista;
H — Abastecedor de carburante;
I — Guarda de garagem;

Electricistas:

B — Encarregado de electricista;
C — Chefe de equipa de electricistas;
D — Oficial electricista;
E — Pré-oficial electricista;
F — Ajudante de electricista;
J — Aprendiz de electricista.

Técnicos de desenho:

C — Desenhador-projectista;
C — Assistente operacional;
C — Medidor orçamentista coordenador;
D, E e F — Desenhador (com mais de seis anos, entre três a seis anos e com menos de três anos);
D, E e F — Medidor orçamentista (com mais de seis anos, entre três a seis anos e com menos de três anos);
F — Arquivista técnico;
G e F — Praticante de desenhador (1.º e 2.º anos);
G e H — Operador heliográfico (2.º e 1.º anos);

Comércio:

C — Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
C — Encarregado de armazém;
D — Fiel de armazém;
E, F e G — Caixeiro (1.º, 2.º e 3.º);
F — Caixa de balcão;
H — Caixeiro-ajudante;
E — Conferente;
J — Praticante (só comércio).

Barbeiros e cabeleireiros:

D — Cabeleireiro de homens;
D — Cabeleireiro completo;
E — Oficial de cabeleireiro;
F — Oficial de barbeiro;
G — Meio-oficial de barbeiro;
G — Praticante de cabeleireiro;
G — Ajudante de cabeleireiro;
I — Manicura;
F — Calista;
H — Pedicura;
G — Esteticista;
G — Massagista de estética;
F — Massagista terapêutico de recuperação e sauna.

Termas:

- D — Encarregado termal;
- E — Empregado de consultório (só termas);
- E — Empregado de inalações (só termas);
- E — Empregado da secção de fisioterapia (só termas);
- G — Banheiro termal;
- H — Duchista;
- H — *Buvette*.

Gráficos:

- D — Oficial impressor de litografia;
- E — Estagiário de impressor de litografia.

Químicos:

- C — Chefia (químicos — limpezas químicas e desinfecções);
- D — Especialista (químicos — limpezas químicas e desinfecções);
- E — Especializado (químicos — limpezas químicas e desinfecções);
- F — Semiespecializado (químicos — limpezas químicas e desinfecções);

Padeiros:

- E — Amassador;
- E — Forneiro;
- F — Aspirante amassador;
- F — Aspirante forneiro;
- F — Manipulador (ajudante de padaria);
- L — Aprendiz de padeiro.

Hotelaria e similares

Direcção

Director de hotel. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel-apartamento e motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimento de capitais e fixação de política de organização do hotel; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz dos capitais que lhe sejam concedidos, da mão-de-obra, equipamento e instalações, planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas que permitam a exploração e fiscalização eficazes do hotel; propõe uma política comercial e financeira e exerce a fiscalização dos custos. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matéria de contratação colectiva nem em matéria contenciosa de tribunal do trabalho; é ainda responsável pela gestão de pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Director de pensão. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes e clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente

do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; assegura a disciplina e a mútua colaboração entre o pessoal das secções; providencia pela segurança e higiene dos alojamentos, dos locais de convívio dos clientes, de trabalho, permanência e repouso do pessoal, organiza os horários de trabalho e dos serviços, tendo em atenção o seu melhor rendimento; estabelece os preços dos serviços a fornecer aos clientes, observando as tabelas superiormente aprovadas ou homologadas e o condicionalismo legal aplicável. Acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e o consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação dos valores; assegura a fiscalização dos custos; prepara e colabora, se necessário, na realização periódica de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências.

Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos de capital e fixação da política e objectivos da organização do estabelecimento; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz do equipamento, instalações, mão-de-obra e capitais que lhe tenham sido concedidos; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas e propõe a política financeira comercial que repute mais eficazes a uma exploração rendível. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Director de restaurante. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas de restaurante; estabelece os preços das refeições completas, dos pratos dos serviços à lista e das bebidas, observando o condicionalismo e tabelas superiormente aprovadas ou homologadas tendo em atenção o lucro justo e indispensável a uma exploração rendível; 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 o consequente movimento das receitas e despesas, organiza e colabora, se necessário, na execução de inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências. Aconselha a administração ou proprietário no que respeita a investimentos de capital e fixação da política e objectivos da organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz dos capitais do equipamento, instalações e mão-de-obra que lhe tenham sido concedidos; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas que permitam a exploração e fiscalização eficazes do restaurante ou departamento. Propõe, ainda, a política comercial e financeira e exerce a fiscalização dos custos. Poderá admitir, suspender e demitir o pessoal afecto à respectiva exploração, bem como colaborar na recepção dos clientes; ausulta os seus desejos e preferências e atende-os nas eventuais reclamações.

Assistente de direcção. — É o profissional que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da estruturação de certos sectores da unidade hoteleira.

Encarregado. — Dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de um estabelecimento de bebidas e comidas, nomeadamente pastelarias, confeitorias, casas de chá, cafés, cervejarias, casas de pasto e similares; efectua ou supervisa a aquisição, guarda e perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; poderá admitir, suspender e demitir o pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existências de víveres e bebidas e dos utensílios afetos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

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

Recepção

Chefe de recepção. — Superintende a recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas.

De acordo com a direcção dá seguimento aos pedidos de reservas de quartos; organiza e orienta o serviço de reservas; no acto da chegada procura intuir-se da duração da estada, estabelece as condições de hospedagem e acompanha ou faz acompanhar o cliente aos aposentos. Comunica aos chefes das secções as chegadas e partidas e os serviços a prestar; fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes e também os serviços que o estabelecimento poderá prestar; dentro dos limites estabelecidos pela direcção, poderá acordar preços diferentes dos fixados; fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção.

Instrói os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que eventualmente tenham de prestar aos clientes.

Poderá substituir o director nos seus impedimentos.

Repcionista. — Ocupa-se da execução dos serviços de recepção, designadamente o acolhimento dos hóspedes e clientes, e da contratação dos alojamentos e serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento, atendendo os seus desejos e reclamações; procede ao lançamento dos seus con-

sumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo e elabora estatísticas do serviço.

Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento.

«Contrôle»

Chefe da secção de «contrôle». — Superintende em todos os trabalhos do controlo que a seguir se discriminam.

Controlador. — Verifica as entradas e as saídas diárias das mercadorias (gêneros, bebidas e artigos diversos) e os respectivos registos; controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diárias, estabelecendo médias e estatísticas.

Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., o equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-as com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que este careça e exigidos pelo plano de contas, nomeadamente as conferências dos mapas de entradas e saídas e as conferências dos inventários físicos com os saldos das contas. Poderá também controlar as receitas das secções, quer se utilize o sistema manual quer mecânico para esses registos diárias.

Informa directamente a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

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

Portaria

Chefe de portaria. — Superintende em todos os trabalhos da portaria que a seguir se discriminam.

Porteiro. — Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e vigia o pessoal da portaria e vestuário e estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção de bagagens e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existem impedimentos para a saída dos clientes, presta quaisquer informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; executa pedidos dos hóspedes e clientes ou providencia para que lhes sejam executados e transmite-lhes mensagens.

Pode ser eventualmente encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, selos, jornais

e outros artigos, bem como dá distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes.

Nos turnos da noite, compete-lhe especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, aquecimento e águas, servir bebidas simples, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção.

Trintanário. — É o profissional encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria.

Ascensorista. — É o profissional que especialmente se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, podendo substituir, accidentalmente, o bagageiro e o mandarete.

Mandarete (1.º e 2.º ano). — É o indivíduo, geralmente com menos de 18 anos, que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe da portaria ou dependência a cujo serviço se ache adstrito.

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

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

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

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

Porteiro de serviço. — É o profissional que se ocupa da vigilância na entrada e saída do pessoal ou estranhos ao estabelecimento.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes nos restaurantes, cafés e similares.

Andares

Governante geral. — Superintende e coordena os trabalhos das governantes de andares, de rouparia/lavandaria e de limpeza.

Governante de andares. — Providencia pelo bem-estar dos clientes e higiene diária normal dos andares que lhe estão destinados, coordenando toda a actividade do pessoal de andares; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares, observando se a arrumação e limpeza dos aposentos está bem feita e a tempo; dá os últimos retoques, cuidando especialmente da ornamentação de jarras, e supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição; mantém uma reserva de roupa e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes; fornece indicações ao pessoal acerca dos hábitos e preferências daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes e informa a direcção; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento de roupa dos clientes. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o profissional que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes e, quando não houver pessoal próprio, também dos corredores e locais de estar dos andares e respectivos acessos, assim como o recebimento e entrega de roupas dos hóspedes e ainda da troca das roupas de serviço. Sempre que haja empregados do sexo masculino, a estes competirá a realização dos trabalhos mais pesados e violentos, bem como, na falta de bagageiro, o transporte de bagagens dos hóspedes.

Mesas

Chefe de mesa. — Dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa nos estabelecimentos hoteleiros e similares; define as obrigações de cada componente da brigada e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o projecto de 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 a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; orienta as preparações prévias, asseio perfeito dos utensílios e arranjo das mesas para as refeições, móveis expositores, de abastecimento e de serviço; certifica-se do asseio e correcta apresentação dos membros da brigada e dá-lhes instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços de mesa. Nas horas das refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos, dando-lhes os necessários esclarecimentos sobre a composição dos pratos e as sugestões convenientes para a composição das ementas; acompanha o serviço das mesas, vigiando a execução dos respectivos trabalhos e dando aos empregados do turno as indicações apropriadas; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas.

ficadas; colabora com os chefes de cozinha e de pasteraria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como as sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da garrafeira do dia.

Escançao. — Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas em estabelecimentos hoteleiros e similares; executa ou vigia os arranjos prévios do serviço de antes das refeições, incluindo os recipientes para esfriar os vinhos, suportes de garrafas e carros de aperitivos e licores; verifica as existências na garrafeira do dia e anota as faltas nas listas de venda; durante as refeições apresenta a lista de bebidas aos clientes e aconselha-os na escolha dos vinhos apropriados para os diferentes pratos da ementa escolhida, toma os pedidos das bebidas, serve ou providencia para que sejam servidas devidamente e com a temperatura recomendada. Nos estabelecimentos hoteleiros é encarregado da guarda das bebidas sobrantes dos hóspedes que estes pretendam consumir em outras refeições; colabora no arranjo das salas de refeições. Prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa. Pode ser encarregado de proceder ou acompanhar a execução de inventários periódicos das bebidas existentes na garrafeira do dia e de requisitar diariamente as quantidades necessárias para refazer as existências.

Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica.

Empregado de mesa de 1.ª — Serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, executa ou colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e outros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e 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 ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.º — O empregado de mesa de 2.º é o profissional que nos hotéis e restaurantes com brigada completa ajuda o empregado de mesa de 1.ª (chefe de turno); nas pensões, nos restaurantes e bares de 2.ª e 3.ª classes e nos cafés e salões de chá de 1.ª e 2.ª classes serve directamente os hóspedes e clientes. Quando no desempenho de funções auxiliares em estabelecimentos com brigada completa, toma a designação da função.

Ajudante de turno. — Colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas (*mise-en-place*); cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessárias durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício»; verificação e polimento dos copos, loiças, etc.

Auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços, incluindo a distribuição em mesas ou bandejas e serviço nos aposentos dos hóspedes. Durante as refeições retira do aparador loiças, talheres, copos e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-o limpo e transporta outros limpos. Ajuda o empregado de mesa de 1.ª no serviço das iguarias especialmente com guarnições e molhos e na mudança de pratos. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador de «room-service». — É o profissional que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-os qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção.

Controla e regista diariamente as receitas do sector *room-service*, quer se utilize de sistema manual quer de sistema mecânico. Deve possuir conhecimentos suficientes de culinária para os poder transmitir aos clientes quando solicitado; nesse sentido, deverá estar diariamente a par das ementas praticadas no estabelecimento.

Este profissional deverá possuir conhecimentos suficientes de inglês e francês de modo a poder corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes. Esta função pode ser exercida por um empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

Empregado de refeitório. — É o profissional que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Marcador de jogos. — É todo o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram os jogos de sala, conhece o seu funcionamento e regras, bem como as de todos os jogos legais existentes e praticados no estabelecimento. Podendo nalguns casos executar serviços de bandeja.

Bar

Supervisor de bares. — É o profissional que nos bares superintende a todos os trabalhadores, requer,

— confere e requisita o material necessário ao seu funcionamento, organiza listas de preços, colabora na elaboração dos horários dos trabalhadores, vigia pela conservação do material nas secções sob a sua responsabilidade.

Chefe de «barman». — Superintende em todos os trabalhos de bar que a seguir se discriminam.

«Barman». — Prepara e serve bebidas alcoólicas, simples ou compostas, em bares ou secções equivalentes de um restaurante ou estabelecimento hoteleiro similar e respectivos salões e salas de refeições, cuida dos arranjos das dependências do bar e executa as preparações prévias no balcão; procede à confecção de misturas, em doses determinadas, de bebidas espirituosas, xaropes e outros ingredientes, de acordo com receitas estabelecidas ou de pedidos pelo cliente, gelando-as ou aquecendo-as em recipientes de formas e tamanhos adequados; confecciona ou manda preparar saboreantes para servir com os aperitivos e outras bebidas; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora, emite ou manda passar as contas dos consumos, observando as tabelas de preços superiormente aprovados, cobrando-as ou enviando-as, quando autorizado, à secção para debitar.

Sendo incumbido da chefia do bar, encarrega-se de fazer as requisições dos produtos necessários ao abastecimento e à reconstituição das existências e proceder ou colaborar na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

Balcão

Chefe de balcão. — Superintende em todos os trabalhos de balcão que a seguir se discriminam.

Empregado de balcão. — Ocupa-se do serviço de balcão em restaurante, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; 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 quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de viveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existê-

cias na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

Empregado de gelados. — É todo o trabalhador que confecciona e abastece as máquinas de gelados e serve os clientes.

«Snack-bar» e «self-service»

Chefe de «snack». — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisa o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Empregado de «snack». — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Chefe de «self-service» comercial. — É o profissional que num estabelecimento de serviço directo ao público (*self-service* comercial) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparação dos sectores de serviço, supervisa o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial. — É o profissional que serve a alimentação ao cliente, entregando o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas e depois de utilizado pelos clientes o transporta para a lavagem; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Cozinha

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os viveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros 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 cozinhabdos, 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 da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º). — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Assador/grelhador. — É o profissional que executa exclusiva ou predominantemente o serviço de grelhados (peixes, carnes e mariscos) em secção autónoma à da cozinha.

Oficial cortador (1.º e 2.º). — É o profissional que exclusivamente corta carnes para confeccionar.

Pastelaria

Chefe de pasteleiro. — É o profissional que organiza e coordena o funcionamento da secção, cria receitas, procede à requisição das matérias-primas necessárias, colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas. Vigia pela manutenção do material, pela limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.º — Confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes e xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados; procede à decoração dos bolos e suas guarnições; faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e os próprios de certas épocas ou festividades do ano. Toma especial cuidado com a conservação dos alimentos da qual é responsável. Organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

Pasteleiro de 2.º — É o profissional que colabora com o pasteleiro de 1.º nas tarefas para aquele descritas e substitui-o na sua ausência.

Economato

Chefe de compras. — É o responsável pelas compras e existências essencialmente no que se refere a produtos alimentares e bebidas. Calcula os preços dos artigos baseados nos seus custo e plano económico da empresa. Superintende no sector do economato.

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares.

Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma provisões para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza, é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, de venda e de manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas e mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cavista. — É o profissional que exerce as funções próprias do despenseiro, unicamente em relação a vinhos e outras bebidas, incumbindo-lhe o serviço de garrafeira.

Cafetaria e copa

Chefe de cafetaria. — É o profissional que superintende em todos os trabalhos que a seguir se discriminam.

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam a manteiga, queijo, compo a ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

Chefe de copa. — É o profissional que superintende em todos os trabalhos que a seguir se discriminam.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

Rouparia e limpeza

Governante de rouparia. — Dirige, coordena todo o serviço de rouparia e lavadaria em hotéis, apartamentos e motéis ou estabelecimentos similares; dirige a receção, lavagens, conserto e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; verifica, separa e distribui as peças de roupa, segundo o estado e tratamento que exijam; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a e distribuindo-a segundo o tratamento conveniente de que careça e a arrumação da roupa arranjada; regista diariamente o movimento da roupa, preenchendo impressos; determina os preços através de tabelas ou estabelece-os ela própria e envia a conta de cada cliente para a secção competente. Pode ocupar-se pessoalmente do tratamento de roupas ou fatos que exijam cuidados especiais; verifica o funcionamento das máquinas e providencia sobre as eventuais reparações. Vigia a limpeza da sua secção.

Lavador. — É o profissional que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

Roupeiro. — É o profissional que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Engomador/controlador. — É o profissional que se ocupa dos trabalhos de engomadaria, manual ou mecânica (calandra) e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes.

Costureira. — É a profissional que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

Engomador. — Engoma e selecciona a roupa por quartos e andares e envia-a para os clientes.

Encarregado de limpeza. — É o profissional que superintende nos serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o profissional que se ocupa de limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe são atribuídas.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que mantém em adequado estado de limpeza e asseio os lavabos, devendo providenciar para manter devidamente fornecidos de materiais necessários à sua utilização as instalações à sua guarda.

Cantinas e refeitórios

Inspector de cantinas e refeitórios. — É o profissional que coordena e inspecciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e

serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo e qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter esta categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada nos quadros da empresa seja a de encarregado de refeitório.

Encarregado de refeitório. — 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 regras, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Subencarregado de refeitório. — É o profissional que superintende nos diversos trabalhos de refeitórios, em que o número limite de trabalhadores ao serviço seja de dez. Em refeitórios com um número superior de trabalhadores, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

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

Preparador de cozinha em cantinas e refeitórios. — É o profissional que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

Empregado de refeitório (cantinas/refeitórios). — É o profissional que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições, e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviços de pré-preparação de

alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Abastecedores de aeronaves

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

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

Preparador/embalador. — É o profissional que prepara e acondiciona todo o material necessário ao serviço das refeições a bordo de aeronaves, podendo ajudar o motorista.

Chefe de expedição. — É o profissional que procede à pesagem dos alimentos já confeccionados, registando-os em seguida nas guias de remessa a enviar aos clientes, bem como à arrumação e expedição em tabuleiros da comida confeccionada.

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

Categorias sem enquadramento

Operador de som e luzes. — É o profissional que selecciona, coloca, retira, coordena, põe a funcionar e regula os aparelhos emissores de música em *boîtes*, *dancings* e outros recintos. Poderá ainda operar com jogo de luzes.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos ligeiros em distribuição e todos os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, podendo arrumar a carga na viatura e eventualmente proceder a cobranças.

Jardineiro. — É o profissional que se encarrega do arranjo e conservação dos jardins.

Engraxador. — É o profissional que predominantemente engraxa, limpa, tinge e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material confiado, bem como pelo estado de limpeza do seu sector.

Vigilante de crianças. — É o profissional que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Tratador de cavalos. — É o profissional que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

Estagiário. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria do 1.º grau da secção, à qual ascenderá ao fim de dois meses.

Guarda de acampamento turístico. — É o profissional que cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do acampamento. Deve resolver as anomalias que surjam eventualmente e comunicá-las superiormente.

Telefones

Encarregado de telefones. — É o profissional que coordena todo o serviço das telefonistas.

Telefonista (1.º e 2.º). — É o profissional que opera numa cabine ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas, exclusivamente.

Escritórios

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

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

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritório em que haja secção própria de tesouraria, 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 os 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, tendo como seus subordinados um ou mais caixas.

Guarda-livros. — É o profissional que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Ajudante de guarda-livros. — É o profissional que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da direcção da empresa ou da direcção dos serviços da empresa, competindo-lhe, entre outras, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização das reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Escriturário (1.º, 2.º e 3.º). — Profissional que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as repostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os a pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e

elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

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

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

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

Operador de telex. — É todo o profissional que emite e recebe mensagens, procedendo às picotagens, e opera com o teleimpressor em línguas nacional e estrangeira.

Perfurador-verificador mecanográfico. — Profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Dactilógrafo (1.º e 2.º ano). — Profissional que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviço de arquivo.

Cobrador. — O profissional que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, relacionadas com a actividade de escritório.

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

Estagiário. — Profissional que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam as funções de escriturário.

Animação e desportos

Director artístico. — É o profissional que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de music-hall e musicais, tendo à sua responsabilidade a chefia e direcção deste sector da empresa. Elabora a programação daquelas manifestações, conforme directivas emanadas da administração; selecciona e procede à contratação, seguindo critérios de qualidade, valor e nível artístico na sua escolha, dos artistas ou intérpretes, para o que deve previamente certificar-se, por conhecimento pessoal ou por qualquer outro meio, da categoria daqueles. Propõe à administração a sua contratação, baseando as propostas em estudo de rentabilidade económica, podendo representar a administração nas negociações, quando para tal mandatado. Elabora os respectivos contratos providenciando pela sua homologação e outras formalidades legais. Propõe a promoção de espectáculos, sugerindo motivos de cenários ou decorativos de acordo com o repertório ou género de apresentação prevista, a serem executados pelos serviços respectivos. Providencia pela segurança no trabalho do pessoal e artistas. Dirige as montagens cénicas, luminotécnicas, sonoplásticas e técnico-artísticas em geral, todos os ensaios, em ligação com os responsáveis e técnicos que neles colaboram, aconselhando ainda os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio de cada espectáculo. Assegura o normal funcionamento dos serviços, a disciplina e a mútua colaboração entre o pessoal. Faz zelar pela operacionalidade e manutenção em perfeito estado das instalações, do equipamento sonoro e luminotécnico e outra maquinaria existente. Propõe a aquisição de novo equipamento quando necessário, através de consultas com os técnicos seus colaboradores, e que o mesmo seja o mais adequado em qualidade e tipologia. Estuda, em ligação com vários sectores da empresa, as campanhas de promoção e publicidade indispensáveis à divulgação das organizações do sector que dirige. Colabora com os restantes elementos da direcção da empresa com vista ao máximo aproveitamento da potencialidade que representa para a sua exploração o sector artístico, podendo ainda substituir aqueles directores quando lhe seja solicitado e para tal habilitado.

Director de golfe. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes

no campo de golfe, aconselha a administração no que diz respeito ao investimento de capitais e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. Será responsável pelo sector de relações públicas.

Encarregado de animação e desportos. — É o profissional que supervisiona e coordena as actividades de animação e desportos de uma unidade ou complexo, orienta a sua exploração, controla e dirige o pessoal e estabelece contactos com agências e outras entidades no sentido de promoção comercial e exploração turística.

Monitor de animação e desportos. — É o profissional que lecciona, orienta e anima a actividade desportiva ou lúdica da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, sky, motonáutica, etc.).

Tratador-conservador de piscina. — É o profissional que se ocupa de todos os trabalhos da conservação da piscina; conhece o método de limpeza interior (usando os aspiradores), o serviço da casa das máquinas, assim como utilidade e emprego *skimma*. Executa a análise clorimétrica; monta o clorómetro e procede ao seu controlo com a garrafa de cloro.

Conhece os reagentes e a sua aplicação quando necessária, de modo a manter a água em condições de utilização. Trabalha com o doseador.

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

Prático de animação e desportos. — É o profissional prático que lecciona, orienta, anima a actividade desportiva e ou lúdica da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, sky, motonáutica, etc.).

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

Vigia de bordo. — Este profissional exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador, podendo eventualmente ter uma qualificação mais elevada.

Praticante de banheiro/nadador-salvador. — Para ingressar nesta categoria, o profissional tem de saber nadar e ter a idade mínima de 18 anos. Desde que autorizado pela capitania do porto ou entidade que a substitua e conforme as instruções do nadador-salvador, rema as embarcações e se for necessário acompanha os banhistas. Auxilia e toma parte activa em todos os serviços designados para banheiro e nadador-salvador.

Empregado de balneários. — É o profissional responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e

campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Poderá ainda vender bilhetes.

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

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

Secretário de golfe. — É o profissional que auxilia o director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência do mesmo. Tem a seu cargo a coordenação do serviço de receção, bem como toda a reestruturação das secções necessárias à matéria de jogo. Elabora e é responsável por toda a parte desportiva.

Chefe de manutenção (só golfe). — Superintende toda a orientação e funcionamento de todas as secções inerentes à manutenção do golfe. Deverá ter o curso de engenheiro técnico agrícola e especialização.

Capataz de campo. — Providenciará pelo bom funcionamento de todos os trabalhos no campo de golfe estipulados pelo chefe de manutenção, podendo substituí-lo quando por ele nomeado.

Capataz de rega. — Fiscaliza e coordena todos os trabalhos da sua secção — manutenção de reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe e instalação de água para rega do campo. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

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

Oficial de rega. — Executa os trabalhos de rega estipulados pelo capataz de rega, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno.

Chefe dos «caddies». — Orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem a profissão de *caddies*. Terá a seu cargo e é responsável por todo o material desportivo deixado à sua guarda.

«Caddies» (menos de 18 anos, mais de 18 anos). — Encarregam-se do transporte dos utensílios de golfe quando solicitados pelo jogador ou nomeados pelo chefe dos *caddies*; deverão ser conhecedores das regras de golfe.

Peões. — Executam todos os trabalhos fixados pelo capataz de campo, chefe de manutenção ou ainda pelo chefe de zona.

Operador de máquinas de golfe. — Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros trabalhos fixados pelo capataz de campo e chefe de manutenção em campos de golfe.

Parques de campismo

Encarregado de parque de campismo. — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes emanadas do serviço administrativo da empresa. Zela pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina e pela promoção do parque.

Dá imediato conhecimento às autoridades competentes da prática de irregularidades cometidas pelos campistas. É o responsável pelo controlo de receitas e despesas e deve assegurar o normal fornecimento, ao serviço de contabilidade, de todos os elementos que este careça. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um.

Guarda de parque de campismo e turismo. — É o profissional que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, deve cuidar da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Deve resolver as anomalias que surgem nas instalações e comunicar ao encarregado as irregularidades, cometidas pelos campistas, que sejam do seu conhecimento.

Construção civil — Madeiras

Estofador de 1.º. — É o profissional que exclusivamente ou predominantemente procede à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis a estofar ou estofados.

Marceneiro de 1.º. — É o profissional que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e estado de conservação dos móveis.

Oficial polidor de móveis de 1.º. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados. Prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilina, queimante, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outro produto de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Oficial ladrilhador de 1.º. — É o profissional que exclusivamente ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pintor (1.º e 2.º). — É o profissional que exclusivamente ou com predominância executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

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

Operário polivalente. — É o profissional que executa tarefas técnicas, tais como electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Carpinteiro de limpos de 1.º — É o profissional que exclusivamente ou com predominância executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador de 1.º — É o profissional que trabalha exclusivamente em estuques.

Oficial polidor de mármores de 1.º — É o profissional de limpeza, polimento e conservação, exclusivamente ou com predominância, dos mármores e pedras polidas.

Metalúrgicos

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Canalizador (de 1.º e 2.º). — É o profissional que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

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

Serralheiro mecânico (de 1.º e 2.º). — É o profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o profissional que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Bate-chapas (de 1.º e 2.º). — É o profissional que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Pintor (de 1.º e 2.º). — É o profissional que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

Fogueiros de mar e terra

Encarregado de fogueiro. — É o profissional que dirige o serviço, coordena e controla o mesmo, bem como toda a rede de vapores, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro (de 1.º, 2.º e 3.º) — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (3.º ano, 2.º ano e aprendiz). — É o profissional, também designado ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Garagens

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

Encarregado de pessoal de garagem. — O profissional que fiscaliza e ajuda o restante pessoal.

Repcionista e expedidor de garagem. — É o profissional que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço, não lhe competindo, no entanto, a chefia do pessoal.

Lubrificador. — É o profissional incumbido de proceder à lavagem e lubrificação de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos, é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zela pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

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

Abastecedor de carburante. — É o profissional maior de 18 anos que faz a venda e o abastecimento de carburantes e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — É o profissional maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o profissional de electricista, com a categoria de oficial, responsável pelo trabalho da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e também dirigir uma equipa de trabalho da sua função.

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

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Técnicos de desenho

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

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

Medidor-orçamentista coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora,

dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

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

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

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

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

Praticante desenhador (2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que sob orientação se prepara para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores.

Empregados de comércio

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

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume as responsabilidades pelas mercadorias existentes no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Caixeiro (1.º, 2.º e 3.º). — É o trabalhador que vende mercadorias, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer um inventário periódico das existências.

Caixa de balcão (exclusivamente comércio). — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista essas operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem estagia para terceiro-caixeiro.

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

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

Barbeiros e cabeleireiros

Cabeleireiro de homens. — É todo o profissional que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Cabeleireiro completo. — É todo o profissional que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postiços.

Oficial de cabeleireiro. — É todo o profissional que executa ondulação de *marcel* e de penteados de noite.

Oficial de barbeiro, meio-oficial de barbeiro. — É todo o profissional que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Praticante de cabeleireiro. — É todo o profissional que executa o corte de cabelo, *mis-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Ajudante de cabeleireiro. — É todo o profissional que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes e descolorações e colorações.

Manicura. — É toda a profissional que executa o embelezamento das mãos e/ou das unhas.

Pedicura. — É toda a profissional que executa o embelezamento dos pés e/ou das unhas.

Calista. — É todo o profissional que extraí calos e calosidades dos pés e arranjo das unhas.

Esteticista. — É todo o profissional que executa tratamentos de beleza.

Massagista de estética. — É todo o profissional que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o profissional que executa toda a massagem, quer seja manual ou mecânica, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulha, banhos de *vichy*, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete ainda ao massagista, desde que execute a sua profissão num estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente do tempo de permanência, temperatura da câmara, intuir-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam não ser aconselháveis para utilização da sauna; exercer uma vigilância contínua e constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Termas

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

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

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

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

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

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

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

Gráficos

Impressor de litografia (oficial estagiário). — É o profissional que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha.

Químicos

Chefia (limpezas químicas e desinfecção). — Orientação de um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, mas exigindo conhecimento profundo de actuação.

Especialista (limpezas químicas e desinfecção). — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

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

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

ANEXO III

Quadro de densidades especiais

A) Hotéis de cinco e quatro estrelas, albergarias e hotéis de três e duas estrelas com mais de sessenta quartos.

Nestes estabelecimentos é obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderão haver categorias de grau inferior desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidade geral.

Não é obrigatória a existência do director de restaurante nos hotéis de três e duas estrelas com mais de sessenta quartos.

B) Hotéis de três, duas e uma estrela, pensões de quatro, três, duas e uma estrela, pousadas e estalagens com mais de trinta quartos.

Direcção:

As respectivas funções devem ser exercidas por profissionais com categoria não inferior à de chefe de recepção, portaria e mesa.

Recepção:

Os serviços desta secção deverão ser assegurados por um recepcionista.

Portaria:

Os serviços de portaria deverão ser chefiados por um profissional porteiro.

Andares:

Os serviços de andares deverão ser dirigidos por uma governante de andares, desde que o pessoal desta secção seja igual ou superior a oito profissionais.

Mesa:

Os profissionais dos serviços de mesa deverão ser orientados por um chefe de mesa quando a brigada for de oito ou mais empregados.

Se forem até sete, pode a chefia ser exercida por um empregado de mesa de 1.^a

Bar:

Os empregados desta secção encarregados da confecção de mistura deverão possuir a categoria de barman.

«Snack»:

Quando este serviço funcionar em local independente das salas de refeições normais, deverá ser chefiado por um empregado com categoria não inferior a empregado de mesa de 1.^a ou chefe de snack.

Economato ou despensa:

O trabalho desta secção deverá ser dirigido por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

Cozinha e pastelaria:

Os serviços de cozinha poderão ser dirigidos:

- a) Nos hotéis de três estrelas por profissional de categoria de segundo-cozinheiro;
- b) Nos hotéis de duas e uma estrela, nas cantinas, nos restaurantes de 3.^a classe e sem classificação, por profissional de categoria de segundo-cozinheiro ou terceiro-cozinheiro.

Em ambos os casos aplicar-se-á o disposto nos quadros de densidade geral quando a tal houver lugar.

Quando existir secção autónoma de pastelaria, deverá incluir-se, pelo menos, um pasteleteiro de 1.^a

Cafetaria e copa:

Nesta secção deverá ser incluído, pelo menos, um cafeteiro ou copeiro.

Rouparia:

O pessoal desta secção deverá ser dirigido por uma governante de rouparia, se o número de profissionais for igual ou superior a oito; quando menor, a chefia poderá ser exercida por um roupeiro.

ANEXO IV

Quadro de densidade geral

«Snack» e balcão:

- a) Até dez ou mais — um chefe;
- b) Mais de dez — outro chefe por cada grupo de dez.

Recepção:

- a) De três a seis — um chefe de recepção;
- b) De seis a quinze — dois chefes de recepção;
- c) Superior a quinze — um chefe por cada mais quinze.

Portaria:

A mesma proporcionalidade da recepção. Não contam para efeitos de densidade as categorias profissionais de porteiro de serviço, bagageiro, telefonista e mandarete ou ascensoristas de menos de 18 anos.

Bar:

Em cada unidade numa equipa de barmans, qualquer que seja o seu número, obrigatoriamente só existirá um chefe de barman.

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

Mesas:

1. Quando não haja brigada por cada dez ou mais, um chefe.

2. Havendo brigada, esta terá, no mínimo, a seguinte densidade:

Chefe	- - - - -	1
Empregado de mesa de 1. ^a	- - - -	1 1 1 2
Empregado de mesa de 2. ^a	1 2 3 4	4 5 6 5

3. Por cada brigada mais haverá a mesma constituição de densidade.

4. Havendo mais de uma brigada, será obrigatório um escanção.

5. Constitui uma brigada completa o grupo de um chefe de mesa, dois empregados de mesa de 1.^a e cinco empregados de mesa de 2.^a.

Cozinha:

Chefe	- - - - -	1 1 1
Cozinheiro de 1. ^a	- - -	1 1 1 1 1
Cozinheiro de 2. ^a	- -	1 2 2 2 3 3 3 4
Cozinheiro de 3. ^a	1 2 2 2	3 3 3 4 4

Havendo mais de dez profissionais, seguir-se-á o mesmo esquema.

Pastelaria:

- a) Existindo mais de três pasteleiros e até dez, deverá existir um chefe pasteleiro;
- b) Existindo mais de dez e até quinze pasteleiros, deverão existir dois chefes pasteleiros;
- c) Para mais de quinze, três chefes.

No restante seguir-se-á o quadro de densidades relativo à cozinha.

Cozinha em cantinas e refeitórios:

Cozinheiro de 1. ^a	- - - - -	1 1 1
Cozinheiro de 2. ^a	- -	1 1 2 2 3 3 3 3
Cozinheiro de 3. ^a	1 2 2 3	3 4 4 5 6

Na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de três preparadores para cada profissional cozinheiro qualificado.

Por cada grupo de dez profissionais mais seguir-se-á o mesmo esquema.

«Contrôle»:

Existindo secção autónoma de *contrôle*, havendo cinco ou mais profissionais controladores, existirá obrigatoriamente um chefe. Para efeitos desta densidade não serão contados os profissionais controladores-caixa.

Vigilantes:

Existindo dez ou mais vigilantes existirá obrigatoriamente um encarregado.

Telefones:

Havendo cinco ou mais telefonistas, existirá obrigatoriamente uma encarregada de telefones, a qual terá de saber, pelo menos, uma língua estrangeira de entre as línguas francesa, inglesa ou alemã.

Cafetaria:

Existindo sete ou mais cafeteiros existirá obrigatoriamente um chefe.

Andares:

- a) Existindo quatro ou mais governantes de andares, haverá obrigatoriamente uma governante-geral de andares. Não contam para este efeito as governantes de rouparia e lavadaria;
- b) Por cada quinze empregados de andares haverá uma governante.

NOTA FINAL

1. Os titulares dos estabelecimentos em nome individual não são considerados para o quadro de densidade.
2. Nos hotéis de cinco e quatro estrelas e nos restaurantes de luxo é obrigatória a existência de brigadas completas; nos restaurantes de 1.^a classe se não existir uma brigada completa a contagem para efeitos de densidade deverá ser iniciada pela categoria mais elevada.

ANEXO V

CONTRATO DE TRABALHO

O abaixo assinado (nome) _____ (função) (a) _____
_____ da firma _____, com sede
em _____, proprietária do estabelecimento (nome) _____
_____, (morada) _____, com a classificação
de _____, declara que empregou ao seu serviço.

(Nome do trabalhador)

Data de nascimento _____ Morada _____
Período de experiência _____
Local de trabalho _____
Funções _____
Categoria _____
Horário _____
Descansos semanais _____
Remuneração _____ e (b) _____
Data de admissão _____

Assinaturas e carimbo

(a) Proprietário ou gerente.

(b) Alimentação, alojamento, etc.

ANEXO VI

HORÁRIO DE TRABALHO

Firma _____

Nome do estabelecimento _____.

Actividade _____ Classe _____

Secções _____

Local _____

Abertura às _____ horas e encerramento às _____ horas.

(a) Ou data de nascimento, se tiver menos de 18 anos.

(a) Ou data de nascimento, se tiver menos de 18 anos.
 (b) Com ou sem (ou hora do Início). Nas isenções de horário e nas autorizações indicar em Observações a data (actualizada) do despacho, número do ofício e ano.

(c) Quando haja lugar a horário de mútuo acordo, deve ser expresso nas Observações e rubricado pelo próprio e pelo delegado sindical.

Pala Sūtra

A Gerência

Page 1

Selio
10500

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:

Albino Esteves Ferreira.
José Pedro Lopes da Silva.
António Luís de Oliveira Novo Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais na Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos de Coimbra, Leiria, Guarda e Castelo Branco:

Carlos Falaxo dos Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Restaurantes e Similares do Distrito de Viana do Castelo:

António Luis de Oliveira Novo Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Profissionais na Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Viseu:

Albino Esteves Ferreira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos do Porto, Vila Real e Bragança:

José Pedro Lopes da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Braga:

Albino Esteves Ferreira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira do Distrito de Aveiro:

Raul Simões de Aguiar.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

Jorge da Silva Castro Moreira.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

José Joaquim Lopes da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

José Joaquim Lopes da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

José António Joaquim.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

Abilio Duarte Pereira.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Vila Real:

Jorge da Silva Castro Moreira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Setúbal:

Eurico Francisco Arsénio.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Mémio Oliveira Nunes.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

Isidoro Arnaldo Rodrigues de Brito.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

Isidoro Arnaldo Rodrigues de Brito.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Fogeiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogeiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Mosagens do Centro e Sul:

Francisco Marla.

Por Carrá — Representações e Empreendimentos Comerciais, S. A. R. L.:

Saraiva Barreto.

Por Gertal — Companhia Geral de Restaurantes e Alimentação, S. A. R. L.:

Rui Nunes.

Por Itau — Instituto Técnico de Alimentação Humana, L. da:

Carlos Nobre.

Dr. Kullber.

Por Eurest — Eurest Portugal Sociedade Europeia de Restaurantes, S. A. R. L.:

Manuela Cunha.

Pela Empresa Nacional de Turismo, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Empresas sob intervenção do Estado:

José Manuel Rodrigues de Brito Gutery.

Depositado em 15 de Abril de 1977, a fl. 44 do livro n.º 1, com o n.º 208, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.