

VII	Auxiliar
	Praticante do 2.º ano
	Pré-oficial do 2.º ano
VIII	Praticante do 1.º ano
	Pré-oficial do 1.º ano
IX	Aprendiz do 2.º ano
X	Aprendiz do 1.º ano

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocinio.
(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em €
I	1 040,00 €
II	980,00 €
III	915,00 €
IV	850,00 €
V	755,00 €
VI	715,00 €
VII	625,00 €
VIII	615,00 €
IX	600,00 €
X	590,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 29 de junho de 2018.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direcção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direcção.

Victor Manuel Montouro Soares, na qualidade de vogal da direcção.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indús-

trias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 26 de julho de 2018, a fl. 65 do livro n.º 12, com o n.º 155/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O CCT da Hotelaria e Similares do Algarve publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2007, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 38, de 15 de outubro de 2009, e no n.º 33, de 8 de setembro de 2017, é revisto da seguinte forma:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito subjectivo da presente convenção é o constante do anexo I.

3- O presente CCT tem como potencial de aplicação 11 000 trabalhadores e 800 empresas.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pela área geográfica do distrito de Faro.

(.....)

Cláusula 4.^a**Vigência e revisão**

1- Esta convenção entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018 e vigora pelo prazo mínimo de 12 meses, excepto a tabela salarial que vigorará por 12 meses contados a partir daquela data, ou até que seja substituída.

(.....)

Cláusula 100.^a**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem, nos termos da cláusula 125.^a, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 50,00 €.

ANEXO II

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, inclui e abrange pensões e similares

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B	C	D
XV	1 319,00	1 298,00	1 155,00	1 155,00
XIV	1 236,00	1 221,00	1 080,00	1 080,00
XIII	1 018,00	1 007,00	908,00	908,00
XII	926,00	920,00	838,00	838,00
XI	889,00	875,00	794,00	794,00
X	873,00	856,00	766,00	766,00
IX	787,00	775,00	698,00	698,00
VIII	698,00	691,00	623,00	623,00
VII	654,00	646,00	600,00	600,00
VI	605,00	600,00	591,00	591,00
V	583,00	583,00	586,00	586,00
IV	580,00	580,00	580,00	580,00
III	580,00	580,00	580,00	580,00
II	464,00	464,00	464,00	464,00
I	464,00	464,00	464,00	464,00

B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B
XIV	1 158,00	886,00
XIII	953,00	723,00
XII	865,00	662,00
XI	826,00	632,00
X	795,00	610,00
IX	728,00	605,00
VIII	647,00	600,00
VII	600,00	590,00
VI	590,00	585,00
V	580,00	580,00
IV	580,00	580,00
III	580,00	580,00
II	464,00	464,00
I	464,00	464,00

Os retroativos que resultem da aplicação das tabelas agora publicadas e que ainda não tenham sido pagos, devem ser satisfeitos pelo empregador no prazo de 90 dias, a contar da data da publicação deste CCT.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

Pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA:

Daniel José de Sousa do Adro, membro da direção.

José Alberto de Sousa Gião, membro da direção.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo SQTID - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito subjectivo da presente convenção é o constante do anexo I.

3- O presente CCT tem como potencial de aplicação 11 000 trabalhadores e 800 empresas.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pela área geográfica do distrito de Faro.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis, hotéis rurais e hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Resorts (quando existir um empreendimento turístico de 5 estrelas);

Campos de Golfe (salvo se constituírem complemento das unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);

Estalagens de 5 estrelas;
Casinos;

Abastecedoras de aeronaves;
Restauração e estabelecimentos de bebidas classificados de luxo.

Grupo B:

Hotéis, hotéis rurais e hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Resorts (excepto se existir um empreendimento turístico de 5 estrelas);
Albergarias;
Parques de campismo e caravanismo de 5 e 4 estrelas;
Restauração e estabelecimentos de bebidas.

Grupo C:

Hotéis, hotéis rurais de 3 estrelas;
Hotéis apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Parques de campismo e caravanismo de 3 estrelas;
Pensões de 1.^a e 2.^a;
Actividades marítimo turísticas.

Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 1 estrela;
Cantinas e refeitórios, excepto os que se encontrem em regime de concessão de exploração;
Pensões de 3.^a, alojamento local, casas de campo, agro-turismo, turismo de habitação, turismo da natureza.

1- As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e similares dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam por residencial.

2- Para todos os efeitos deste CCT, consideram-se conjuntos e ou complexos turísticos e ou hoteleiros, à excepção dos aldeamentos e apartamentos turísticos já previstos e integrados nos grupos A, B e C, o conjunto de unidades, estabelecimentos ou instalações hoteleiras, para-hoteleiras, de restauração ou similares ou complementares interdependentes ou objecto de exploração integrada, complementar ou parcelar, realizada ou não, de facto, pela mesma entidade.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos e os hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação turística superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1- Esta convenção entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018 e vigora pelo prazo mínimo de 12 meses, excepto a tabela salarial que vigorará por 12 meses contados a partir daquela data, ou até que seja substituída.

2- A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número anterior, respectivamente.

3- A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta

registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

4- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5- As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

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

7- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitem o proposto; 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 e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO II

Da admissão, aprendizagem, estágio, carreira profissional e contratos de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão - Princípio geral

1- Para além dos casos expressamente previstos na lei ou neste CCT, são condições gerais mínimas de admissão:

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Exibição do certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;

c) Robustez física suficiente para o exercício da actividade comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

2- Em admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente, as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que lhes tenham prestado serviço na função respectiva na qualidade de contratado a termo certo.

3- As condições especiais e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

1- Nos contratos sem prazo 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 sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- Os períodos de experiência para os trabalhadores contratados sem prazo são os seguintes:

a) As categorias profissionais de direcção têm uma duração de 90 dias;

b) As categorias profissionais dos níveis XI, XII e XIII têm

uma duração de 75 dias;

c) Para as restantes categorias profissionais têm uma duração de 45 dias.

4- Os períodos de experiência dos trabalhadores contratados a termo são os seguintes:

a) Para os contratados a termo com período de duração superior a seis meses, 30 dias;

b) Para os contratados a termo com contrato a termo com período de duração inferior a 6 meses, 15 dias.

5- Para a contagem do período de experiência de 45 dias só serão considerados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; quando o período de experiência for superior a 45 dias, serão englobados os dias de descanso e os feriados.

Cláusula 7.^a

Título profissional

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

Cláusula 8.^a

Contrato de trabalho

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

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

3- O contrato será feito em duplicado, sendo 1 exemplar para cada uma das partes.

4- À entidade patronal que não cumprir, por facto que lhe seja imputável, 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 pelo trabalhador.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo, igual ou superior a 6 meses, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim elidir as disposições dos contratos sem prazo.

2- Têm-se por justificados os contratos de trabalho a termo certo, celebrados para fazer face a qualquer das seguintes circunstâncias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Actividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta,

bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial da política de emprego.

3- Só poderão ser fixados prazos inferiores a 6 meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenham carácter transitório e sem continuidade.

4- O contrato caduca no termo do prazo estipulado, se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até 8 dias antes do prazo expirar, a vontade de o não renovar.

5- O contrato de trabalho a termo certo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

6- Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que sazonais, têm direito às mesmas regalias definidas neste CCT e na lei para os trabalhadores permanentes, e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente CCT.

Cláusula 10.^a

Como se celebram os contratos a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes, categoria profissional e retribuição do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início, prazo, justificação do contrato a prazo.

2- Nos casos previstos no número 3 da cláusula 9.^a, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que prestação do trabalho se destina.

3- Na falta ou na insuficiência desta justificação, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

4- A inobservância de forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

5- A estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quando tenha por fim elidir as disposições dos contratos sem termo.

Cláusula 11.^a

Aprendizagem: conceito, duração e regulamentação

1- Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado ou da entidade patronal, os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional.

2- 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, de acordo com a densidade mínima estabelecida na cláusula 19.^a

3- As normas que regem a aprendizagem, bem como a duração dos respectivos períodos, são as constantes da parte II do anexo III.

Cláusula 12.^a

Estágio e tirocínio - Conceito, duração e regulamentação

1- Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira um mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento da aprendizagem quer para iniciação em profissões que a não admitem.

2- As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são estabelecidos na parte III do anexo III.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 13.^a

Organização do quadro de pessoal

1- A definição da composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas desta convenção, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2- A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

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

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

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

4- A admissão de pessoal nas condições dos números 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou à comissão de trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Promoção e acesso - Conceito

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

Cláusula 16.^a

Acesso, normas gerais e específicas

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais, escalões ou classes superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias, escalões ou classes imediatamente inferiores, salvo as excepções seguintes:

a) Estarem preenchidos os quadros de densidades aplicá-

veis, não obstante a vaga;

b) Não terem os candidatos completado os períodos de aprendizagem ou ¼ do período de estágio ou tirocínio;

c) Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis nos termos deste CCT.

2- Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de menor habilitação técnico-profissional, comprovada por documento idóneo, maior antiguidade e maior idade.

3- As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo III.

Cláusula 17.^a

Densidades das categorias

1- As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

2- Nas empresas até 6 trabalhadores nas quais a entidade patronal ou gerente da sociedade prestem serviço contarão para o quadro de densidades de uma secção desde que prestem trabalho efectivo permanentemente nelas, não se considerando para tal efeito nas restantes secções consideradas para o quadro de densidades.

Cláusula 18.^a

Densidades e aprendizagem e estagiários nas profissões hoteleiras

1- Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário e naqueles em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário por cada 3 profissionais.

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

Cláusula 19.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

As empresas que nos termos deste CCT tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado encarregado pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de 3 trabalhadores aprendizes e ou estagiários.

Cláusula 20.^a

Trabalhadores estrangeiros

1- A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos do Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 de março.

2- Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior qualificação e méritos profissionais e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida pelos trabalhadores estrangeiros.

Cláusula 21.^a

Mapas de pessoal

1- As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o

pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e prazos constantes da lei, (Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de setembro).

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

3- Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectiva.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 22.^a

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 ao trabalhador no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

c) Garantir aos trabalhadores toas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o presente CCT e a lei;

d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para a 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 colocações do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;

g) Garantir os trabalhadores ao serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

h) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou de comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa.

Cláusula 23.^a

Formação profissional

1- A frequência de cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional durante o período normal de trabalho é obrigatória, salvo ocorrendo motivos ponderosos para todos os trabalhadores para tanto designados pela entidade patronal, que para o efeito suportará todos os cursos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias contratuais do trabalhador.

2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até o limite de 90 horas anuais.

3- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução do horário sempre que aqueles cursos coincidam totalmente com os meses de maio a

setembro.

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

5- A utilização da faculdade referida no número 2 será controlada a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada 5 e não mais de um trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

6- As empresas abrangidas por este CCT, sempre que possível, participarão em acções de reciclagem e valorização profissional dos trabalhadores, organizadas pelas associações sindicais outorgantes ou outras entidades interessadas, participando nos seus custos e concedendo facilidades aos seus trabalhadores para a sua frequência.

7- A comparticipação financeira nessas acções e as facilidades a conceder aos trabalhadores serão as constantes do protocolo a celebrar entre a entidade organizadora e a empresa.

8- As acções referidas nos números anteriores deverão ser averbadas na carteira profissional dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto, se não mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;

h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;

i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;

j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

k) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;

l) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exercem o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, depois de ouvido o sindicato;

m) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

2- O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, 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 suas condições de trabalho ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;

d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalho, excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador ou por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo nestes casos a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade, salvo acordo das partes, e ainda de posto de trabalho, se tal mudança acarretar prejuízo relevante para o trabalhador;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do lock-out.

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

Cláusula 26.^a

Cobrança da quotização sindical

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

2- Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quo-

tas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

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

Cláusula 27.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

1- São proibidos acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que nelas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão tenha sido recusada com fundamento naquele acordo tem direito a 12 meses de remuneração, calculada com base na retribuição auferida na última empresa onde prestou serviço, sendo solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Cláusula 28.^a

Conceitos da infracção disciplinar

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

Cláusula 29.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 30.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2- O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias.

Cláusula 31.^a

Tramitação do processo disciplinar

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

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a sua residência.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que, obrigatoriamente, lhe é fixado na

nota de culpa, o qual nunca poderá ser inferior a 5 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 5 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 32.^a

Outras regras processuais

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

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, nunca mais de 5 por cada facto, bem como a realização das diligências que requerer que não revistam natureza manifestamente dilatória, tudo devendo ficar a constar do processo.

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

4- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo de consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 33.^a

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1- A preterição ou o preenchimento irregular de qualquer das formalidades ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determinam a nulidade do processo disciplinar, com excepção do seu despacho de instauração ou auto de notícia.

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

Cláusula 34.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1- Iniciado o processo disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

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

Cláusula 35.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3- As multas aplicadas por infracções cometidas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 5 dias.

4- A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

Cláusula 36.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contras as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 50.^a;
- d) Ter prestado informações, de boa fé, a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa fé, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 37.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 38.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da

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

Cláusula 39.^a

Registo de sanções disciplinares

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

Cláusula 40.^a

Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado o respectivo processo disciplinar contra o arguido.

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

3- Para efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instauração ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 41.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO VI

Da prestação do trabalho

Cláusula 42.^a

Período diário e semanal de trabalho

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

- a) Para os serviços administrativos, informática e cobradores, 8 horas diárias e 40 semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para telefonistas, trabalhadores de cinema e trabalhadores de ensino, 8 horas diárias e 40 semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais, 40 horas semanais em cinco dias.

2- Durante o período de 1 de maio a 30 de setembro, o período normal de trabalho semanal será cumprido em 5,5 dias, podendo a alteração ser feita sem qualquer autorização dos trabalhadores.

3- No período de 1 de outubro a 30 de abril, o período

normal de trabalho semanal poderá ser exigido em 5,5 dias, se o trabalhador der o seu acordo escrito a tal.

4- Sempre que o horário semanal seja prestado em 5 dias e meio, o trabalhador não pode realizar em cada dia mais de 9 horas e menos de 4 horas de trabalho.

5- Para os trabalhadores que tenham dado o seu acordo individual por escrito antes de 1992 ao horário distribuído por 6 dias de semana, mantém-se o mesmo em vigor.

6- Com o prejuízo do disposto na alínea c) do número 1, o período normal de trabalho semanal é de 42 horas até 30 de setembro de 1997.

Cláusula 43.^a

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

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

3- Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho remetido à Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de 10 horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

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

5- Entende-se por horário de turnos rotativo o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 44.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 4 horas.

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 2 horas; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso não aumentarão a duração deste.

3- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.

4- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a 6 horas nem inferior a 2; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 42.^a haverá um descanso ao fim de 3 ou 4 horas de trabalho, que não pode ser inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas.

Cláusula 45.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 7 às 23 horas.

2- Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

3- O horário dos empregados «extra» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4- Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

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

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

Cláusula 46.^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 de trabalho quando haja solicitado escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento do estabelecimento o imponham; a alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção, devidamente fundamentada, o imponha, não podendo, neste caso, a entidade patronal alterar o dia ou dias de descanso semanal do trabalhador.

3- A alteração do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

4- Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal.

5- O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao pedido de aprovação oficial.

6- As empresas poderão alterar os horários de trabalho para aplicação do disposto no número 2 da cláusula 42.^a, porém, o dia completo de descanso não pode ser alterado.

Cláusula 47.^a

Horário parcial

1- Só é permitida a contratação de trabalhadores em regi-

me de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

2- Para além das situações referidas no número anterior, as empresas podem contratar a tempo parcial até 10 % do número total dos trabalhadores efectivos da empresa ou um como mínimo.

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

4- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias nem 40 semanais.

Cláusula 48.^a

Trabalho por turnos

1- Nas secções de funcionamento ininterrupto durante as 24 horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos expressamente, por escrito, manifestem vontade de os praticar.

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

3- Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do disposto no número 2, desde que o solicitem expressamente e a entidade patronal considera que da dispensa não advirá qualquer prejuízo.

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o qual acolherá o parecer do respectivo sindicato.

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

Cláusula 50.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio ou nos

cartões de ponto, de modo que permita fácil verificação.

5- Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 180 horas suplementares.

6- O trabalho suplementar prestado nos termos da alínea b) do número 2 não é considerado no cômputo previsto no número anterior.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a entidade patronal enviará no 1.º mês de cada trimestre à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número 2 desta cláusula, visada pela comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou em dia feriado e nos casos previstos na alínea b) do número 2 desta cláusula será comunicada à Inspeção-Geral do Trabalho no prazo de 48 horas.

9- À entidade patronal que não cumpra as disposições referidas no número 4 cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de prestação de trabalho suplementar são outros ou diferentes que os invocados ou reclamados pela outra parte.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho suplementar

A retribuição da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100 %.

Cláusula 52.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 0 horas e as 7 horas.

2- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com aquele acréscimo.

3- Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25 %; contudo, os trabalhadores que já trabalhavam na empresa em 1 de maio de 1992 mantêm o direito à remuneração dos 50 % que lhes era devida.

4- Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

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

6- Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração líquida mensal.

7- As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 81.^a

Cláusula 53.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

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

2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de 5 anos.

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

Cláusula 54.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com as disposições aplicáveis, podendo abranger o conjunto 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 de refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização. Quando se mostre vantajoso, poderá ser utilizado o mapa modelo anexo.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções, em lugar de fácil leitura, o mapa de horário de trabalho respectivo.

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

5- As alterações só serão válidas depois de registada em livro próprio.

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

Cláusula 55.^a

Local de trabalho - Definição

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

Cláusula 56.^a

Deslocação

1- Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o

trabalhador, pode este ser deslocado para posto ou local de trabalho diferente do habitual ou daquele para que foi contratado.

2- A deslocação pode assumir as seguintes modalidades:

a) Deslocação acidental, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado, por período não superior a 1 dia;

b) Deslocação temporária, que se caracteriza pela prestação de trabalho em posto ou local de trabalho diferente do habitual ou para o qual o trabalhador foi contratado, por período não superior a 90 dias.

3- Em qualquer caso, o trabalhador deslocado continuará a pertencer ao quadro da secção e do estabelecimento em que presta normalmente serviço e mantém o direito à retribuição referente ao posto de trabalho de que é titular, salvo se outra maior lhe for devida.

4- Quando a deslocação envolva mudança de local de trabalho, a entidade patronal suportará eventuais agravamentos de despesas sofridas pelo trabalhador, nomeadamente com transportes e habitação.

5- O trabalhador que seja deslocado terá direito a uma compensação a ajustar caso a caso entre o trabalhador e a entidade patronal, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de deslocação após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector.

7- É permitida a transferência de trabalhadores num raio de 17,5 Km nas situações em que haja encerramento do estabelecimento ou secção e na organização dos descansos semanais, mas quanto a esta situação somente até 30 de abril de 1993. A empresa garantirá ou pagará aos trabalhadores transferidos os transportes.

Cláusula 57.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se desloquem em serviço da empresa terão direito a:

a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe), avião ou, quando transportadas em viatura própria, ao reembolso, em função das distâncias percorridas, das despesas totais e de desgaste da viatura;

b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e distância da deslocação, no mínimo será pago o valor atribuído para a administração pública.

Cláusula 58.^a

Polivalência de funções

1- Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e o não

coloquem, em qualquer circunstância numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

2- Mediante acordo expresso entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este prestar trabalho em regime de polivalência de funções.

3- O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência ficará no referido regime por um período de 4 meses (120 dias), o qual só poderá ser prorrogado por igual período mediante novo acordo expresso das partes.

4- O trabalhador que dê o seu acordo à prestação de trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, sem prejuízo do que se dispõe na cláusula 89.^a, e ainda ao pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

5- Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de polivalência após o anúncio legal de qualquer greve que abranja empresas do sector, relativamente às que se situarem no âmbito do referido anúncio, ficando igualmente impedido o alargamento do âmbito dos regimes que estiverem em curso no referido momento.

Cláusula 59.^a

Polivalências nos estabelecimentos de pequena dimensão

1- Nos estabelecimentos adiante mencionados é admitida polivalência, por mera solicitação da entidade patronal:

a) Nos estabelecimentos de alojamento: Trabalhadores de portaria e recepção entre si; trabalhadores da copa ou cafetaria com os da cozinha; trabalhadores dos restaurantes para com os de bar; nos estabelecimentos até 25 trabalhadores, da portaria, recepção e escritórios entre si;

b) Nos restaurantes e similares: Trabalhadores da copa com os da cozinha; trabalhadores de balcão e mesas entre si; trabalhadores de restaurante para com os de bar.

2- O disposto nas alíneas do número anterior não prejudica o que se dispõe na cláusula 89.^a

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que, mesmo quando superior a 24 horas, será sempre seguido.

2- Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3- Para os telefonistas, trabalhadores de cinema, trabalhadores de ensino, rodoviários, electricistas, metalúrgi-

cos, trabalhadores da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos o descanso semanal é sempre de 2 dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal, a acordar entre os interessados.

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

5- A permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização da entidade patronal e registo no livro de alterações de horário de trabalho.

Cláusula 61.^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 suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal é havido como suplementar e remunerado, pois, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte (quando o trabalhador realize pelo menos 4 horas, o pagamento será feito por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido):

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

sendo:

R - remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH - remuneração horária;

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

3- Além disso, nos 3 dias 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. Por acordo expresso entre as partes, o período de 3 dias poderá ser alargado.

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

Cláusula 62.^a

Ferriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do número 2 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Terça-Feira de Carnaval;

- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3- Excepto nos estabelecimentos de laboração contínua e casinos, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de maio; em relação aos estabelecimentos que se mantenham em laboração, esta será garantida com o máximo de metade do respectivo pessoal.

4- As empresas deverão, sempre que possível, no dia 24 de dezembro, dispensar os trabalhadores a partir das 20 horas.

5- O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, na segunda-feira imediata ao Domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

Cláusula 63.^a

Funcionamento nos feriados

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com, pelo menos, 8 dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrarão total ou parcialmente ou se funcionarão naquele dia.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

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

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês de antiguidade que completar até 31 de dezembro, não contando para o cálculo do período de férias a sua respectiva duração.

4- Quando o trabalhador seja admitido até 30 de setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, até ao final do ano, se a entidade patronal não lhe conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozará-las no 1.º trimestre do ano seguinte.

5- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

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

Cláusula 65.^a

Duração de férias

1- O período de férias, independentemente da antiguidade,

é sempre de 22 dias úteis.

2- Os trabalhadores cujo contrato tenha duração inferior a 1 ano, ainda que contratados a ... quem... têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 66.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro e de forma a que os trabalhadores da mesma empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

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

3- A entidade patronal deve elaborar sempre, até 1 de janeiro de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que se desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 67.^a

Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, desde que comunicado à entidade patronal.

Cláusula 68.^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 incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2- Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 52.^a, sempre que preste regularmente um mínimo de 4 horas diárias no período considerado nocturno.

3- No caso de o trabalhador ter direito a retribuição mista ou variável, serão integrados na retribuição das férias $\frac{1}{12}$ das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 69.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

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

3- A redução do período de férias, nos termos do número 2 da cláusula 82.^a, não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 70.^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 71.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida dos serviços médico-sociais e alta respectiva.

2- Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o gozo das férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova das situações previstas nos números 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico das administrações regionais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 72.^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 e respectivo subsídio, dando-lhe o destino legal.

Cláusula 73.^a

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

1- No ano de suspensão do contrato de trabalho por im-

pedimento prolongado do respeitante ao trabalhador, se se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, após 90 dias de prestação de trabalho.

3- Os dias de férias que excedam o número dos dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 74.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que obstar ao gozo de férias, nos termos previstos nesta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e respectivo subsídio, devendo o período em falta, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte, ou, não sendo já possível, ser substituído pelo pagamento da correspondente prestação pecuniária.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 75.^a

Noção

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

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a horas.

3- Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 30 minutos que não excedam por mês 90 minutos, as quais não serão consideradas.

Cláusula 76.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intervalados;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos da cláusula 133.^a;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço de-

vido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo acumular-se as relativas a 6 anos;

g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante 1 dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4- As faltas a que se refere a alínea f) do número 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada 5 e não mais de um trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

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

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca para além de 8 dias após a data do funeral.

Cláusula 78.^a

Participação e justificação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores toma as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, no prazo de 10 dias, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do número 2

da cláusula 76.^a, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 82.^a, as faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas de um ou de meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados não trabalhados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de 1 ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 81.^a

Desconto das faltas

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

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

sendo:

D = desconto a efectuar;

RM = remuneração mensal;

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

2- Se na redução do total de ausência e dias completos houver horas de ausência remanescentes, estas serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times Hnt$$

sendo:

D = desconto a efectuar correspondente às horas remanescentes da redução do total de ausências a dias completos;

RH = remuneração horária;

Hnt = número de horas remanescentes.

Cláusula 82.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de $\frac{1}{3}$ do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 83.^a

Momento a forma de desconto

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

Cláusula 84.^a

Licença sem retribuição

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 85.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2- Se o impedimento se prolongar por período superior a 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que o pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

3- Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento, ou no caso do contrato a termo se for comunicada ao trabalhador a vontade de o não renovar.

4- Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracção disciplinar, nos termos do

presente contrato.

5- No prazo de 10 dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza do prazo de 15 dias referido no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe a reocupação efectiva do seu posto de trabalho, sendo-lhe devida a retribuição a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 86.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 87.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

Em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou de 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

Da retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 88.^a

Conceito

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares ou variável e periódicas, feitas directa e indirectamente.

Cláusula 89.^a

CrITÉRIOS da fixação da remuneração

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

2- Sempre que, em cumprimento de ordem legítima o trabalho execute, de forma regular e continuada, por período superior a 8 dias, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

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

4- Sempre que um trabalhador substitua integralmente ou-

tro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

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

6- Nos estabelecimentos mistos com serviço de snack os empregados de balcão serão equiparados, para efeitos de remuneração, a empregado de snack da correspondente classe profissional (1.ª ou 2.ª) e poderão executar as respectivas funções.

7- Aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de monitor ou encarregado de aprendizagem ou estágio será pago um suplemento de 10 % sobre a sua remuneração mensal enquanto no desempenho das referidas funções.

8- As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível de remuneração respectivo.

Cláusula 90.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos do presente contrato o valor da retribuição horária normal será obtida através da seguinte fórmula:

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

sendo:

Rh = remuneração horária normal;

RM = remuneração base normal (remuneração pecuniária mais alimentação);

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 91.^a

Abono para falhas

1- Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 32,00 € enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

Cláusula 92.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

Cláusula 93.^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 1 mês de retribuição.

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

Cláusula 94.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento de onde conste o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social e o período a que corresponde a retribuição, e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 95.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessa ocorrência.

Cláusula 96.^a

Objectos perdidos

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

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

3- Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 97.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base constantes das tabelas salariais do anexo II; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias, as quais, conseqüentemente, acrescerão sempre às remunerações de base devidas aos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Garantia de aumento mínimo

1- É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de janeiro de 2007 nos seguintes termos:

a) 25,00 € para os trabalhadores das empresas de alojamento;

b) 15,00 € para os trabalhadores das empresas da restauração e bebidas com excepção dos níveis I e II;

c) 10,00 € para os trabalhadores enquadrados nos níveis I e II da restauração e bebidas.

2- O aumento referido no número 1 será devido apenas nas situações em que as empresas não tenham procedido a aumentos salariais posteriormente a 31 de julho de 2005.

Cláusula 99.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor mensal de 23,00 € por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer dessas idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

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

Cláusula 100.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem, nos termos da cláusula 125.^a, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de 50,00 €.

2- Do subsídio referido no número anterior não é dedutível qualquer valor, mesmo tratando-se de estabelecimento que, não servindo ou confeccionando refeições, forneça aos trabalhadores pequeno-almoço ou ceia simples.

CAPÍTULO IX

Serviço extra

Cláusula 101.^a

Definição e normas especiais dos serviços extra

1- É considerado serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as potencialidades 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, sempre que possível, fazer o recrutamento através do sindicato.

Cláusula 102.^a

Retribuição mínima dos serviços extra

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

– Chefe de mesa 39,00 €

– Chefe de barman 39,00 €

– Chefe de cozinha 39,00 €

– Chefe de pasteleiro 39,00 €

– Primeiro-pasteleiro 35,00 €

– Primeiro-cozinheiro 35,00 €

– Empregado de mesa e bar 34,00 €

– Quaisquer outros profissionais 33,00 €

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

3- Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas referidas no número 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4- Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até ao 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.

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho, menores e trabalhador-estudantes

Cláusula 103.^a

Licença por maternidade

1- As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, dos quais 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele, mas no caso de nascimento de gémeos aquele período é acrescido de mais 30 dias por cada.

2- Em caso de impedimento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença por maternidade, esta pode ser interrompida a pedido da mãe até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

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

4- Os aumentos salariais verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva auferir nesse período, como se estivesse efectivamente ao serviço.

Cláusula 104.^a

Licença em casos especiais

Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto é de 30 dias.

Cláusula 105.^a

Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho, até 16 horas mensais, para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos, durante o período de gravidez.

Cláusula 106.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

1- São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem efectivos ou potenciais para a função genética da mulher.

2- É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem durante a gravidez a até 6 meses após o parto tarefas ou regimes de prestação de trabalho clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, manipular produtos perigosos ou nocivos ou desempenhar funções que impliquem grande esforço físico.

3- No caso de a trabalhadora desempenhar igualmente tarefas com as características e nos períodos referidos no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas transitoriamente outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

Cláusula 107.^a

Assistência aos filhos

Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo, têm direito a:

a) Redução do trabalho diário numa hora para lhes prestar aleitação, ou assistência no caso de deficientes até que completem 1 ano de idade;

b) Dispensa, a seu pedido, até 2 dias por mês, para tratar de assuntos relacionados com deficientes a cargo;

c) Fixação de horário de trabalho seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário;

d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou 2 períodos de 6 meses para lhes prestar assistência.

Cláusula 108.^a

Dispensa aquando dos ciclos fisiológicos

Constitui direito específico das mulheres ser dispensadas, aquando dos ciclos fisiológicos, até 2 dias em cada mês.

Cláusula 109.^a

Regime de ausência do trabalho

1- As ausências do trabalho previstas nas cláusulas 103.^a a 108.^a, bem como a redução do horário de trabalho, determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como efectiva prestação de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Determinam apenas perda de retribuição as ausências referidas nas cláusulas 103.^a e 104.^a, bem como a licença prevista na alínea d) do número 1 da cláusula 107.^a

3- Nos casos referidos na cláusula 108.^a, só quando for de 2 dias completos, haverá lugar a retribuição, que corresponderá a 1 dia.

Cláusula 110.^a

Trabalhos de menores

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

2- Os trabalhadores menores de 18 anos gozarão, sempre que possível, férias simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 111.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2- Em cada ano lectivo, para efeito de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por 5 dias, além dos necessários para efectuar provas de exame.

3- Os trabalhadores-estudantes, quando o desejarem, gozarão férias, sempre que possível, em simultâneo com as férias escolares.

4- Exceptua-se do disposto no número anterior o caso de empresas que encerrem anualmente 30 dias para férias do pessoal.

5- Qualquer dos direitos referidos nos números anteriores fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e regalias sociais

SECÇÃO I

Segurança Social e abono de família

Cláusula 112.^a

Contribuições

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

2- As contribuições por parte da empresa e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos, nos termos desta convenção.

Cláusula 113.^a

Controlo das contribuições

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

SECÇÃO II

Serviços Sociais e de saúde

Cláusula 114.^a

Higiene e segurança

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

Cláusula 115.^a

Condições de asseio nos locais de trabalho

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

Cláusula 116.^a

Iluminação

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

Cláusula 117.^a

Lavabos

1- É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2- Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxaguarem.

3- Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, pro-

vidas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 118.^a

Vestiários

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

2- Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 119.^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 120.^a

Primeiros-socorros

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros-socorros.

2- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros-socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e verificado, pelo menos, uma vez por mês.

4- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros-socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5- Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3 % dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão, para o efeito, obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, da Cruz Vermelha ou dos hospitais e conceder as facilidades aos trabalhadores, necessários para o efeito.

Cláusula 121.^a

Infantários

A fim de facilitar a prestação de trabalho e diminuir o absentismo por parte dos trabalhadores com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos.

Cláusula 122.^a

Sala de convívio

1- Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada

exclusivamente ao seu convívio e recreio.

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

Cláusula 123.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1- É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito pela remuneração base real, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2- A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto nos números anteriores.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 124.^a

Princípios do direito a alimentação

Têm direito a alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo ou estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 125.^a

Fornecimento de 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 subsídio previsto na cláusula 100.^a

Cláusula 126.^a

Refeições que constituem a alimentação

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

2- Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a 2 refeições principais e a uma refeição ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 23 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

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

Cláusula 127.^a

Condições básicas da alimentação

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

a) Pequeno-almoço - café com leite ou chá e pão com

manteiga ou doce;

b) Ceia simples - duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, de leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral, ou leite, fruta ou doce e café.

Cláusula 128.^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 constante da cláusula 131.^a

Cláusula 129.^a

Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

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

2- Assim:

a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;

b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

3- De 2 em 2 dias, deve o chefe de cozinha ou 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 refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 130.^a

Tempo destinado às refeições

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

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

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

4- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar 2 refeições principais com intervalos inferiores a 5 horas.

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

Cláusula 131.^a

Valor pecuniário da alimentação

1- Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2- O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Refeições	Valor convencional
A - Completa/mês	26,00 €
B - Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	2,00 €
Ceia simples	3,00 €
Almoço, jantar e ceia completa	5,00 €

3- Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente contrato, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

Cláusula 132.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1- Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento se este não encerrar, ou pelo recebimento do respectivo valor, referido no número 2 (tabela A) da cláusula anterior.

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

Cláusula 133.^a

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

Nos casos referidos na cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 125.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito por facto que não lhe seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 131.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 134.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

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

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

Cláusula 135.^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 acidental ou resultante das condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO XII

Da actividade sindical

Cláusula 136.^a

Direito à actividade sindical

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

2- A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

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

4- É proibido às entidades e organizações patronais promover a constituição e manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

Cláusula 137.^a

Dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

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

Cláusula 138.^a

Tarefas sindicais

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 137.^a e 141.^a e na alínea c) do número 2 da cláusula 76.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação prevista no número anterior será feita

à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais de 2 trabalhadores por empresa.

Cláusula 139.^a

Identificação dos delegados

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

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

Cláusula 140.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

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

Cláusula 141.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 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 142.^a

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 143.^a

Informação sindical

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

Cláusula 144.^a

Reuniões fora do horário normal

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de $\frac{1}{3}$ ou 50 trabalhadores, ou dos delegados sindicais ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerrem depois das 22 horas as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

Cláusula 145.^a

Reuniões durante o horário normal

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

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

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 146.^a

Atribuições

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

Cláusula 147.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- A comissão sindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

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

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

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 141.^a

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

Cláusula 148.^a

Protecção contra os despedimentos de representantes de trabalhadores

1- O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

2- Elaborado o processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável e do presente contrato, a suspensão do despedimento será sempre decretada por acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou associação sindical, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delega- do sindical.

3- No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer,

4- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no número 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

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

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

CAPÍTULO XIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 149.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Denúncia unilateral por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 150.^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 ou 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 onde se declare que

o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, excepto se for atribuído ao trabalhador uma importância global,

Cláusula 151.^a

Caducidade

1- A caducidade do contrato de trabalho ocorre nos termos gerais de direito, designadamente:

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

2- A impossibilidade superveniente de a empresa receber a prestação de trabalho, mesmo no caso de falência, só se verifica no caso de encerramento total e definitivo do estabelecimento.

3- A reforma só é relevante, para efeitos de caducidade, a partir do momento da concessão da pensão do trabalhador.

Cláusula 152.^a

Rescisão com justa causa

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

2- Constitui justa causa todo o facto ou circunstância imputável objectivamente a qualquer das partes que torne impossível a manutenção das relações de trabalho.

3- Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, objectivamente imputáveis a esta.

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

Cláusula 153.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e se-

gurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 154.^a

Justa causa

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

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

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

Cláusula 155.^a

Meio de verificar a justa causa

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

Cláusula 156.^a

Suspensão de despedimentos

1- Quando a entidade patronal decida o despedimento, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente.

2- O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão se,

ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

3- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretados ficam sem efeito se o trabalhador a contar da data do despedimento não propuser, no prazo de 30 dias, acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente.

4- Sendo dado provimento no pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 10 dias após a notificação da decisão.

Cláusula 157.^a

Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

Cláusula 158.^a

Proibição da rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso

É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa.

Cláusula 159.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa

1- Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á por escrito, esta sua vontade por forma inequívoca, com indicação dos factos que integram a justa causa.

2- Quando o trabalhador torne a iniciativa da rescisão legitimamente justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 157.^a, excepto no caso do número 2 da cláusula 154.^a

Cláusula 160.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1- Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de 2 meses ou, se tiver menos de 2 anos completos de serviço, de um mês.

2- O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for totalmente cumprido, poderá ser substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

3- No caso da contratação a termo, o período de aviso prévio será de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha a duração até 6 meses ou mais de 6 meses, respectivamente.

Cláusula 161.^a

Trespasse, 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 continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Em particular nos casinos e noutros estabelecimentos geridos em regime de concessão, 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, designadamente os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade patronal;

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 ao dobro da indemnização prevista na cláusula 157.^a, 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 XIV

Penalidades

Cláusula 162.^a

Multas

1- Sem prejuízo de sanções mais graves ou outras especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de ... a ... por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2- Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de ... a ... por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

3- As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4- Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5- Sem prejuízo de aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada por coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento será a mesma punida com multa de ... e a tentativa com multa de ... a

6- No caso de reincidência, as multas serão elevadas para o dobro.

7- O produto das multas reverterá para a Segurança Social.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 163.^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 o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.

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

4- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 164.^a

Atribuição de categorias profissionais

Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

Cláusula 165.^a

Manutenção de regalias adquiridas, regulamentação em vigor e favorabilidade global

A entrada em vigor da presente convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria e de retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhe sejam atribuídas, mesmo que nesta não estejam expressamente contempladas, sem prejuízo da declaração das partes contratantes da maior favorabilidade global da presente convenção.

Cláusula 166.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 representantes da FESAHT - Federação dos Sindicatos da

Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e 2 representantes da Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

2- Cada uma das partes indicará à outra, no prazo de 15 dias após a publicação da presente convenção, a identificação dos respectivos representantes.

3- À comissão paritária compete em especial, nomeadamente, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária poderá decidir do alargamento das competências referidas no número anterior e ou da criação de outras comissões específicas.

5- A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada uma das partes, sindical e patronal.

6- As deliberações são vinculativas para todas as partes outorgantes, se tomadas por unanimidade.

7- As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

ANEXO I

Níveis de remuneração

Nível XV:

- Director de hotel

Nível XIV:

- Analista de informática
- Assistente de direcção
- Chefe de cozinha
- Director de alojamento
- Director artístico
- Director comercial
- Director de golfe
- Director de produção (food and beeverage)
- Director de serviços (escritórios)
- Director de serviços técnicos
- Subdirector de hotel

Nível XIII:

- Chefe de departamento, de divisão e serviços
- Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos
- Chefe de manutenção de golfe
- Chefe-mestre pasteleiro
- Chefe de pessoal
- Chefe de recepção
- Contabilista
- Desenhador projectista
- Director de pensão
- Director de restaurante e similares
- Encarregado geral (construção civil)
- Técnico industrial
- Técnico construtor civil de grau IV

- Programador de informática
- Topógrafo
- Secretário de golfe
- Subchefe de cozinha
- Supervisor de bares

Nível XII:

- Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção
- Chefe de barman
- Chefe (químicos)
- Chefe de compras/ecónomo
- Chefe de controlo
- Chefe de movimento
- Chefe de mesa
- Chefe de portaria
- Chefe de secção (escritórios)
- Chefe de snack
- Cozinheiro de 1.^a
- Desenhador de publicidade e artes gráficas
- Desenhador com seis ou mais anos
- Encarregado de animação e desportos
- Encarregado de armazém
- Encarregado de construção civil
- Encarregado de electricista
- Encarregado fiscal (construção civil)
- Encarregado de fogueiro
- Encarregado geral de garagem
- Encarregado metalúrgico
- Encarregado de obras (construção civil)
- Encarregado (restaurantes e similares)
- Encarregado de praias e piscinas
- Guarda-livros
- Medidor orçamentista coordenador
- Programador mecanográfico
- Subchefe de recepção
- Técnico construtor civil dos graus II e III
- Tesoureiro

Nível XI:

- Correspondente em línguas estrangeiras
- Governante geral de andares
- Operador de computador
- Secretário(a) de direcção
- Subchefe de mesa
- Pasteleiro de 1.^a

Nível X:

- Cabeleireiro completo
- Cabeleireiro de homens
- Caixa
- Capataz de campo
- Capataz de rega
- Chefe de balcão
- Chefe de bowling
- Chefe de equipa (construção civil)
- Chefe de equipa de electricista
- Chefe de equipa (metalúrgicos)
- Educador de infância coordenador

- Encarregado de pessoal de garagem
- Encarregado de telefones
- Encarregado termal
- Enfermeiro
- Escanção
- Escriturário de 1.^a
- Especialista (químicos)
- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras
- Gerente (CIN)
- Medidor orçamentista com mais de seis anos
- Mestre (arraís)
- Monitor de animação e desportos
- Oficial impressor de litografia
- Operador mecanográfico
- Preparador de trabalhos (serviços técnicos)
- Técnico construtor civil de grau I

Nível IX:

- Ajudante de guarda-livros
- Apontador
- Amassador
- Barman/Barmaid de 1.^a
- Bate-chapas de 1.^a
- Cabeleireiro
- Caixeiro de 1.^a
- Calceteiro de 1.^a
- Canalizador de 1.^a
- Carpinteiro em geral de 1.^a
- Carpinteiro de limpos de 1.^a
- Cobrador
- Controlador
- Controlador room-service
- Cortador
- Cozinheiro de 2.^a
- Chefe de cafetaria
- Chefe de gelataria
- Chefe de self-service
- Desenhador entre três e seis anos
- Educador de infância
- Electricista oficial
- Empregado de balcão de 1.^a
- Empregado de consultório
- Empregado de inalações
- Empregado de mesa de 1.^a
- Empregado de secção de fisioterapia
- Encarregado de parque de campismo
- Empregado de snack de 1.^a
- Encarregado de refeitório de pessoal
- Escriturário de 2.^a
- Especializado (químicos)
- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa
- Entalhador
- Estagiário de impressor de litografia
- Estagiário de operador de computador
- Estofador de 1.^a
- Estucador de 1.^a
- Expedidor de transportes
- Fiel de armazém

- Fogueiro de 1.^a
- Forno
- Governanta de andares
- Governanta de rouparia e ou lavandaria
- Ladrilhador de 1.^a
- Merceneiro de 1.^a
- Massagista de terapêutica de recuperação e sauna
- Mecânico de automóveis de 1.^a
- Mecânico de frio e ar condicionado de 1.^a
- Mecânico de 1.^a (madeiras)
- Medidor orçamentista entre três e seis anos
- Motorista
- Motorista (marítimo)
- Operador de máquinas de contabilidade
- Operador de registo de dados
- Pasteleiro de 2.^a
- Pedreiro de 1.^a
- Pintor de 1.^a
- Polidor de mármore de 1.^a
- Polidor de móveis de 1.^a
- Porteiro de 1.^a
- Rádio-técnico
- Recepcionista de 1.^a
- Recepcionista de garagem
- Serralheiro civil de 1.^a
- Serralheiro mecânico de 1.^a
- Soldador de 1.^a
- Telefonista de 1.^a
- Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível VIII:

- Arquivista técnico
- Aspirante amassador
- Aspirante forneiro
- Assador-grelhador
- Auxiliar de educação
- Banheiro
- Barman/Barmaid de 2.^a
- Bate-chapas de 2.^a
- Bilheteiro (cinema)
- Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria)
- Cafeteiro
- Caixa de balcão
- Caixeiro de 2.^a
- Calista
- Calceteiro de 2.^a
- Canalizador de 2.^a
- Carpinteiro em geral de 2.^a
- Carpinteiro de limpos de 2.^a
- Carpinteiro de toscos
- Cavista
- Chefe de caddies
- Chefe de copa
- Conferente (comércio)
- Controlador-caixa
- Costureira especializada
- Cozinheiro de 3.^a
- Desenhador até três anos

- Despenseiro
 - Disc-Jockey
 - Educador de infância estagiário
 - Empregada de andares/quartos
 - Empregado de armazém
 - Empregado de balcão de 2.^a
 - Empregado de compras (metalúrgico)
 - Empregado de compras (construção civil e madeiras)
 - Empregado de mesa de 2.^a
 - Empregado de snack de 2.^a
 - Encarregado de jardins
 - Encarregado de limpeza
 - Encarregado de vigilantes
 - Entregador de ferramentas de materiais ou produtos
 - Escriturário de 3.^a
 - Estagiário de operador de máquinas de contabilidade
 - Estagiário de operador mecanográfico
 - Estagiário de operador de registo de dados
 - Esteticista
 - Estofador de 2.^a
 - Estucador de 2.^a
 - Fiel
 - Fiscal
 - Florista
 - Fogueiro de 2.^a
 - Ladrilhador de 2.^a
 - Maquinista de força motriz
 - Marcador de jogos
 - Marceneiro de 2.^a
 - Marinheiro
 - Massagista de estética
 - Mecânico de 2.^a (madeiras)
 - Mecânico de automóveis de 2.^a
 - Mecânico de ar frio e ar condicionado de 2.^a
 - Medidor orçamentista até três anos
 - Nadador-salvador
 - Oficial barbeiro
 - Operador de chefe de zona
 - Operador de máquinas auxiliares
 - Operário polivalente
 - Pedreiro de 2.^a
 - Pintor de 2.^a
 - Polidor de mármore de 2.^a
 - Polidor de móveis de 2.^a
 - Porteiro de 2.^a
 - Praticante cabeleireiro
 - Preparador-embalador (AA)
 - Pré-oficial electricista
 - Projeccionista (espectáculos)
 - Recepcionista de golfe
 - Recepcionista de 2.^a
 - Semiespecializado (químicos)
 - Serralheiro civil de 2.^a
 - Serralheiro mecânico de 2.^a
 - Soldador de 2.^a
 - Telefonista de 2.^a
 - Tratador-conservador de piscinas
 - Trintanário com três ou mais anos
 - Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a
 - Vigilante de crianças com funções pedagógicas
- Nível VII:
- Ajudante de cabeleireiro
 - Ajudante de despenseiro/cavista
 - Ajudante de electricista
 - Ajudante de motorista
 - Ajudante de projeccionista
 - Bagageiro com três ou mais anos
 - Banheiro de termas
 - Bilheteiro
 - Buvete
 - Caixa de 3.^a
 - Duchista
 - Empregado de gelados
 - Empregado de mesa/balcão de self-service
 - Engomador-controlador
 - Estagiário de cozinheiro do 4.º ano
 - Fogueiro de 3.^a
 - Guarda de acampamento turístico
 - Guarda florestal
 - Guarda de parque de campismo
 - Jardineiro
 - Lavador garagem
 - Lubrificador
 - Manipulador/ajudante de padaria
 - Meio-oficial de barbeiro
 - Operador de máquinas de golfe
 - Oficial de rega
 - Servente de cargas e descargas
 - Servente de secção técnica de manutenção e conservação
- Nível VI:
- Abastecedor de carburantes
 - Arrumador (cinema)
 - Ascensorista com mais de 18 anos
 - Bagageiro até três anos
 - Caddie com 18 ou mais anos
 - Caixa-ajudante
 - Costureira
 - Copeiro com mais de 20 anos
 - Dactilógrafo do 2.º ano
 - Empregado de balneários
 - Empregado de limpeza
 - Empregado de refeitório
 - Engomador
 - Engraxador
 - Estagiário de cozinheiro do 3.º ano
 - Estagiário de escriturário do 2.º ano
 - Estagiário de pasteleiro do 3.º ano

- Manicura
- Lavador
- Operador heliográfico do 2.º ano
- Peão
- Pedicura
- Porteiro de serviço
- Porteiro (restaurantes, cafés e similares)
- Praticante da construção civil do 3.º ano
- Roupeiro
- Tractorista
- Vigilante

Nível V:

- Chegador do 3.º ano
- Copeiro até 20 anos
- Dactilógrafo do 1.º ano
- Estagiário de barman/barmaid do 2.º ano
- Estagiário de cozinheiro do 2.º ano
- Estagiário escriturário do 1.º ano
- Estagiário de pasteleiro do 2.º ano
- Estagiário de recepcionista do 2.º ano
- Guarda de garagem
- Guarda de lavabos
- Guarda de vestiário
- Mandarete com 18 ou mais anos
- Moço de terra
- Operador heliográfico do 1.º ano
- Praticante da construção civil do 2.º ano
- Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano

Nível IV:

- Estagiário de barman/barmaid do 1.º ano
- Estagiário de cafeteiro (um ano)
- Estagiário de cavista (um ano)
- Estagiário de controlador (um ano)
- Estagiário de controlador-caixa (seis meses)
- Estagiário de cozinheiro do 1.º ano
- Estagiário de despenseiro (um ano)
- Estagiário de empregado de balcão (um ano)
- Estagiário de empregado de mesa (um ano)
- Estagiário de empregado de snack (um ano)
- Estagiário de pasteleiro do 1.º ano
- Estagiário de recepcionista do 1.º ano
- Estagiário de porteiro (um ano)
- Praticante de armazém
- Praticante de caixeiro
- Praticante da construção civil do 1.º ano
- Praticante de metalúrgico

Nível III:

- Aprendiz de barman/barmaid com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 2.º e 3.º anos

- Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.º ano
- Aprendiz de secção técnica de conservação e manutenção com 18 ou mais anos
- Chegador do 2.º ano

Nível II:

- Aprendiz de barman/barmaid com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de barman/barmaid com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz da construção civil com menos 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de 1.º ano
- Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de empregado de snack com 18 anos ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de self-service com 18 ou mais anos (seis meses)
- Aprendiz de padaria
- Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (um ano)
- Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 1.º ano
- Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2.º ano
- Aprendiz de sec. técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 2.º ano (electromecânico e metalúrgico)
- Chegador do 1.º ano

Nível I:

- Aprendiz de barman/barmaid com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano

- Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos
- Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos (seis meses)
- Aprendiz de empregado de self-service com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de empregado de snack com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (um ano)
- Aprendiz de rececionista com menos de 18 anos do 1.º ano
- Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 1.º ano (electromecânica e metalúrgico)
- Ascensorista até 18 anos
- Caddie com menos de 18 anos
- Mandarete com menos de 18 anos

ANEXO II

Tabelas de remuneração pecuniárias de base mínimas, notas às tabelas e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, inclui e abrange pensões e similares

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B	C	D
XV	1 319,00	1 298,00	1 155,00	1 155,00
XIV	1 236,00	1 221,00	1 080,00	1 080,00
XIII	1 018,00	1 007,00	908,00	908,00
XII	926,00	920,00	838,00	838,00
XI	889,00	875,00	794,00	794,00
X	873,00	856,00	766,00	766,00
IX	787,00	775,00	698,00	698,00
VIII	698,00	691,00	623,00	623,00
VII	654,00	646,00	600,00	600,00
VI	605,00	600,00	591,00	591,00

V	583,00	583,00	586,00	586,00
IV	580,00	580,00	580,00	580,00
III	580,00	580,00	580,00	580,00
II	464,00	464,00	464,00	464,00
I	464,00	464,00	464,00	464,00

B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

(Em vigor de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

(em euros)

Grupos Níveis	A	B
XIV	1 158,00	886,00
XIII	953,00	723,00
XII	865,00	662,00
XI	826,00	632,00
X	795,00	610,00
IX	728,00	605,00
VIII	647,00	600,00
VII	600,00	590,00
VI	590,00	585,00
V	580,00	580,00
IV	580,00	580,00
III	580,00	580,00
II	464,00	464,00
I	464,00	464,00

C) Notas às tabelas dos pontos A) e B)

1- Aos trabalhadores administrativos e de fabrico de pasteleria dos estabelecimentos e empresas integrados no grupo B aplica-se a tabela do grupo C.

2- Se o trabalhador classificado como operário polyvalente tiver a categoria profissional de 1.ª em alguma das profissões de serviços técnicos e de manutenção nas unidades hoteleiras, será enquadrada no nível dos oficiais de 1.ª e remunerado como tal.

3- 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 trabalhadores que executem tarefas inerentes às definidas para a categoria profissional de fogueiro são acrescidas de 20 %.

4- Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e similares e de apoio, integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento, será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude da classificação turística mais elevada, não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração da tabela do ponto A) relativamente aos estabelecimentos de restauração, similares e outros não integrados

em qualquer unidade hoteleira se a entidade patronal o vier aplicando.

ANEXO III

Admissão, carreira profissional e condições específicas

I- Condições específicas e preferenciais de admissão

A) Trabalhadores de hotelaria

1- Para o serviço de andares, bares e salões de dança a idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e controlo as habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

3- São condições preferenciais de admissão:

a) A posse de diploma de escolas profissionais averbada na carteira profissional;

b) A posse de título profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;

c) A posse de carteira profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

2- As habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso de especialidade em escola oficial não poderão ser admitidos para categorias inferiores à de pré-oficial.

D) Trabalhadores telefonistas

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

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

E) Trabalhadores metalúrgicos

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com curso de especialidade de escola oficial não poderão ser admitidos para categorias profissionais inferiores a oficial de 2.^a

F) Trabalhadores de garagens

1- A idade mínima de ingresso na categoria profissional de vendedor de carburantes é de 18 anos.

2- A idade mínima de ingresso na categoria profissional de guarda de garagem é de 21 anos,

G) Trabalhadores do comércio e armazém

1- A idade mínima de admissão será:

a) Para os trabalhadores de armazéns que não comercializem os produtos 18 anos;

b) Para os trabalhadores dos estabelecimentos e armazéns que comercializam directamente os produtos 16 anos.

H) Trabalhadores técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho os candidatos habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes ou que frequentem os referidos da alínea e):

a) Curso de formação industrial ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnica, electrotecnia, radiotecnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência no 9.º ano do curso secundário unificado e do último ano dos cursos complementares indicados na alínea a).

2- Os trabalhadores sem experiência profissional ingressarão na profissão:

a) Com a categoria profissional de técnico de desenho tirocinante do escalão I, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas a) e e) do número 1;

b) Com a categoria profissional de técnico de desenho tirocinante do escalão II, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas b), c) e d) do número 1.

3- As entidades patronais podem promover o ingresso de trabalhadores de qualquer das categorias profissionais dos técnicos de desenho constantes deste contrato, ainda que sem habilitações escolares referidas no número 1, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional.

4- A habilitação mínima e a idade mínima exigíveis para ingresso nas categorias profissionais de arquivista técnico e operador heliográfico são, respectivamente, o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e 18 anos.

I) Enfermeiros

Apenas podem ser admitidos os profissionais de enfermagem que sejam titulares de carta de enfermeiro (Decreto-Lei n.º 401/76, de 20 de maio), ou do diploma respectivo registado na Direcção-Geral da Saúde e da respectiva carteira profissional ou documento comprovativo da que a requereu.

J) Técnicos construtores civis

1- Para a admissão na categoria de técnico construtor civil os candidatos devem estar habilitados com o diploma do

curso de mestrança de construtor civil e com carteira profissional.

2- Os técnicos construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria do grau I se tiverem menos de um ano de experiência profissional.

II- Aprendizagem - Duração e regulamentação

1- A aprendizagem terá a duração estabelecida nas alíneas seguintes:

A) Hotelaria

Categorias	Idade do trabalhador			
	Com menos de 18 anos de idade		Com 18 ou mais anos de idade	
	I		II	
	Duração	Períodos	Duração	Períodos
Cozinheiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Pasteleiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Recepcionista	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Barman/barmaid	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Dispenseiro	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Cavista	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Controlador	2 anos	1.º ano 2.º ano	2 anos	1.º ano 2.º ano
Porteiro	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Empregado de mesa	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Empregado de snack	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Empregado de balcão	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Cafeteiro	1 ano	1 ano	1 ano	1 ano
Controlador-caixa	1 ano	1 ano	6 meses	6 meses
Empregado de sel-service	1 ano	1 ano	6 meses	6 meses
Empregado de roupa/lavandaria	1 ano	1 ano	6 meses	6 meses
Empregado de andares/quartos	-	-	6 meses	6 meses

B) Electricista - a duração da aprendizagem é de dois anos; porém, terminará:

a) Logo que o trabalhador tenha completado 18 anos de idade e desde que tenha pelo menos 6 meses de aprendizagem;

b) Logo que o trabalhador conclua com aproveitamento o curso de especialidade em escola oficial.

C) Metalúrgicos - a duração dos períodos de aprendizagem será de um ou dois anos, conforme se trate de trabalhadores admitidos com mais ou menos de 18 anos, respectivamente.

D) Construção civil:

a) A duração dos períodos de aprendizagem será de 3 ou

2 anos, conforme se trate de trabalhadores admitidos com menos ou com 18 ou mais anos, respectivamente;

b) Não haverá período de aprendizagem para a categoria profissional de calceteiro.

2- Os trabalhadores da alínea A), «Hotelaria», sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 1 ano, logo que completem a referida idade ficam sujeitos à duração prevista na coluna II do número anterior, computando-se o tempo de aprendizagem já efectuado até à referida altura para o cálculo do período de aprendizagem a que poderão ainda ser sujeitos.

3- Os aprendizes só podem ser transferidos de secção ou profissão mediante acordo das partes.

4- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento da admissão se encontram já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais.

5- O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

6- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

7- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de aprendizagem.

8- Concluído o período de aprendizagem, o aprendiz ingressará no período de estágio ou de tirocínio, nas categorias em que se encontra previsto o estágio ou tirocínio ou na categoria profissional respectiva nos restantes casos.

III- Estágio e tirocínio - Duração e regulamentação

O estágio ou tirocínio existirá nos casos e terá a duração estabelecida nos pontos seguintes:

A) Trabalhadores de hotelaria

Categorias	Duração	Períodos
Cozinheiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano
Pasteleiro	Dois anos	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Recepcionista	Um ano	1.º ano 2.º ano
Barman/Barmaid	Dois anos	1.º ano 2.º ano
Dispenseiro	Um ano	Um ano
Cavista	Um ano	Um ano
Controlador	Um ano	Um ano
Porteiro	Um ano	Um ano
Empregado de mesa	Um ano	Um ano

Empregado de snack	Um ano	Um ano
Empregado de balcão	Um ano	Um ano
Cafeteiro	Um ano	Um ano
Controlador-caixa	Seis meses	Seis meses

B) Administrativos e de informática

O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

O estágio para escriturário terá a duração máxima de 2 anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

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

C) Metalúrgicos

O período de tirocínio dos praticantes é de 2 anos.

D) Fogueiros

O período de tirocínio terá a duração de 3 anos.

E) Trabalhadores da construção civil e madeiras

O período de tirocínio é de 3 anos.

F) Trabalhadores de comércio

O período de tirocínio será de 2 anos; porém, termina logo que o trabalhador complete 18 anos de idade e tenha pelo menos 6 meses de tirocínio.

G) Técnicos de desenho

A duração do tirocínio será a seguinte:

a) Seis meses para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alíneas c) e d);

b) Um ano para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alínea b);

c) Dois anos para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alínea a);

d) Três anos para os trabalhadores habilitados com a formação escolar referida na parte I, ponto H), número 1, alínea e).

Neste caso, porém, decorridos 6 meses após a conclusão de um dos cursos indicados na alínea b), considera-se terminado o período de tirocínio.

H) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros

1- O período de tirocínio não poderá ser inferior a 1 ano nem superior a 4 anos.

2- Findo o período de estágio ou tirocínio, o praticante ou estagiário ingressará automaticamente no 1.º grau da categoria profissional respectiva, salvo parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, emitido pelo profissio-

nal sob cuja orientação e ordens estagiou, ou se tal ingresso estiver condicionado à realização de exame profissional pelo regulamento da carteira profissional.

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

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

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

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

7- O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos 6 meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso no decurso de tais períodos não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

8- O tempo de estágio ou de tirocínio em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido realizado, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

9- Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário ou praticante, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de estágio ou tirocínio que o trabalhador já realizou, com indicação da profissão ou profissões em que se verificar.

10- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo ou de tirocínio.

11- Em qualquer caso ou profissão, os estagiários ou praticantes que terminem com aproveitamento curso de formação ou aperfeiçoamento da respectiva especialidade em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com a promoção imediata ao 1.º grau da categoria respectiva.

12- Nenhum trabalhador munido de carteira profissional ou habilitado com o curso profissional de correspondente categoria poderá ser classificado como aprendiz, estagiário ou praticante, salvo se houver procedido com dolo, caso em que o contrato deixará de produzir quaisquer efeitos.

Haverá sempre dolo, se a data de emissão da carteira profissional for anterior à da celebração do contrato de trabalho, ou com ela coincidente, e caso o trabalhador não tiver revelado, no momento de admissão, tal circunstância.

IV- Acesso - Normas específicas

A) Hotelaria

1- O mandarete com mais de 18 anos de idade e 2 anos de

serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do período correspondente de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

2- Logo que completem o período de estágio ou tirocínio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram, salvo as excepções previstas neste contrato.

B) Trabalhadores administrativos

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

4- Os escriturários de 3.ª e 2.ª ascendem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem 3 anos de trabalho naquelas categorias.

C) Trabalhadores electricistas

5- Os profissionais electricistas classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial ascenderão à categoria imediatamente superior logo que tenham completado 3 anos de trabalho na categoria:

a) O disposto neste número só será aplicável aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste contrato, mantendo-se para os demais o regime de acesso automático ao fim de 2 anos.

D) Telefonistas

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

7- Os trabalhadores metalúrgicos de 2.ª classe ascenderão à 1.ª logo que completem anos de trabalho na classe.

F) Trabalhadores de comércio

8- O caixeiro-ajudante ascenderá a caixeiro de 3.ª logo que complete 2 anos de trabalho na categoria.

9- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem 3 anos de trabalho na categoria.

G) Trabalhadores da construção civil e madeiras

10- Os profissionais de construção civil e madeiras de 2.ª classe ascenderão à 1.ª logo que completem 3 anos na classe.

H) Barbeiros e cabeleireiros

11- O acesso às categorias de barbeiros e cabeleireiros apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de 1 ano de prática e aprovação no exame profissional respectivo.

I) Construtores civis

12- O tempo máximo de permanência dos profissionais construtores civis no grau I será de 3 anos.

13- Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenhem.

14- Ao profissional construtor civil que execute funções correspondentes a diversos graus será atribuído o grau superior.

V- Outras condições específicas

Motoristas ajudantes

1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou dia feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3- Os encarregados com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Trabalhadores electricistas

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

2- O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço quando não provenientes de superior técnica e legalmente habilitado.

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

Construtores civis

1- A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida ou assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

2- O trabalhador construtor civil terá sempre o direito de recusar ou fazer cumprir ordens, de executar trabalhos que sejam contrários à boa ética profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas da construção que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentos e legislação em vigor.

Trabalhadores em salas de cinema

Nos cinemas considera-se para todos os efeitos que cada sessão tem uma duração mínima de 4 horas.

ANEXO IV

A- Quadro de densidades especiais

Nos hotéis e albergarias com mais de 60 quartos as secções são obrigatoriamente separadas e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja pelo menos um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção.

B- Densidades mínimas de profissões hoteleiras

Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, serão observadas as seguintes densidades mínimas:

1- Recepção

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

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

1.2- Nas recepções com mais de 10 rececionistas observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

2- Controlo

2.1- Havendo secção de controlo com 5 ou controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

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

3- Portaria

3.1- Nas secções de portaria observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

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

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

4- Andares

4.1- Nos estabelecimentos com 10 ou mais empregados de quarto, um será obrigatoriamente classificado como governante.

4.2- Para além disso, haverá mais um governante para cada grupo de 10 empregados de quarto.

4.3- Nos estabelecimentos onde haja 5 ou mais governan-

tes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

5- Mesas

5.1- Nos estabelecimentos com 5 profissionais de mesa, observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

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

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

6- Bares

6.1- Nos bares até 10 barmen, observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

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

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

6.3- Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja 3 ou mais bares ou 2 e 1 boite existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

7- Balcão

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

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

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

8- Snack

8.1- Nos snacks observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

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

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

9- Cozinha

9.1- O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

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

9.2- Havendo mais de 10 profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe.

9.3- Densidades especiais mínimas na cozinha:

a) Nas unidades e complexos hoteleiros onde o serviço de cozinha esteja organizado em partidas, nelas haverá obrigatoriamente as seguintes densidades:

Partidas	Primeiro-cozinheiro	Segundo-cozinheiro	Terceiro-cozinheiro	Estagiário ou aprendiz
Molheiro (saucier)	1	---	1	1
Peixes e sopas (entremetier)	---	1	1	1
Guarda-comidas (garde-mangés)	1	---	2	1

b) Quando existirem mais partidas, estas terão obrigatoriamente a seguinte densidade mínima:

Cozinheiro de 1.^a ou 2.^a - 1;

Cozinheiro de 3.^a - 1;

Estagiário ou aprendiz - 1.

10- Pastelaria (restaurantes e similares):

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

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

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

10.3- Nas pequenas fábricas de pastelaria até 3 profissionais, havendo um chefe pasteleiro não é obrigatória a existência de um primeiro-pasteleiro.

11- Pastelaria (hotéis e similares)

11.1- O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

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

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

11.3- Nos hotéis e similares de hotéis não é permitida a categoria de terceiro-pasteleiro.

12- Economato

12.1- Nos economatos com 8 ou mais trabalhadores um será obrigatoriamente classificado como ecónomo.

13- Cafeteria

13.1- Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria.

14- Copa

14.1- Nas copas onde haja 6 ou mais copeiros, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

15- Telefones:

15.1- Nos estabelecimentos com 5 ou mais telefonistas, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones.

C - Densidades mínimas nas profissões não hoteleiras

Administrativos

1- Quadro de densidades mínimas de escriturários:

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

2- Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3- O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % dos escriturários ou a 1, no caso de o número desses ser inferior a 4.

4- Nos escritórios com 5 ou mais profissionais administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5- Nos escritórios com 10 ou mais trabalhadores administrativos, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6- Nos escritórios com 20 ou mais trabalhadores administrativos é obrigatória a existência de um director de serviços.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que haja secção ou serviços constituídos é obrigatória a existência de um trabalhador qualificado na chefia respectiva.

Metalúrgicos

1- Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão.

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

2- Havendo mais de 10 metalúrgicos da mesma profissão, seguir-se-ão as mesmas profissões.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no número 1.

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

5- Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

6- O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50 % do total de oficiais metalúrgicos,

Fogoeiros

Sempre que haja no quadro de um estabelecimento 3 ou mais profissionais fogoeiros, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado.

Electricistas

1- Quadro de densidades mínimas de trabalhadores electricistas:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Ajudante	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2

2- Havendo mais de 10 profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no número 1.

4- Nos estabelecimentos com mais de 3 oficiais electricistas, pelo menos 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

5- Nos estabelecimentos que tiverem ao seu serviço 5 ou mais oficiais, pelo menos 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado.

6- O número de aprendizes e ajudantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais e pré-oficiais electricistas.

Comércio

1- Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

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

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

c) Nos estabelecimentos com 5 ou mais caixeiros, 1 será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;

d) O número de praticantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros;

e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder o de terceiros-caixeiros.

2- Armazéns:

a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, 1 será classificado como fiel de armazém;

b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém;

c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

Construção civil e madeiras

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

2- Nas empresas onde exista somente um oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a

Trabalhadores de cinema

No serviço de sala até 100 lugares terá de haver no mínimo 1 fiscal e 4 arrumadores por cada 100 lugares a mais, mais um arrumador.

ANEXO V

Quadros, níveis de remuneração e de qualificação e definição técnica das categorias profissionais

As categorias profissionais constantes deste anexo estão referidas a certa espécie de secção, serviço ou estabelecimento e não poderão existir senão nessas secções, serviços ou estabelecimentos.

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
1- Direcção		
1. Director de hotel	XV	1
2. Assistente de direcção	XIV	1
3. Director de alojamento	XIV	1
4. Director comercial	XIV	1
5. Director de produção	XIV	1
6. Subdirector de hotel	XIV	1
7. Director de restaurantes e similares	XIII	1
8. Chefe de pessoal	XIII	2.2
9. Director de pensão	XIII	2.2
10. Encarregado (restaurantes e similares)	XII	2.2
2- Recepção		
1. Chefe de recepção	XIII	2.2
2. Subchefe de recepção	XII	3
3. Recepcionista de 1.ª	IX	4.2
4. Recepcionista de 2.ª	VIII	5.3
5. Recepcionista estagiário do 2.º ano	V	A.3
6. Recepcionista estagiário do 1.º ano	IV	A.3
7. Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8. Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9. Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
10. Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
3- Controlo		
1. Chefe de secção de controlo	XII	T.2
2. Controlador(a)	IX	5.3
3. Controlador-caixa	VIII	5.3
4. Controlador estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Controlador-caixa estagiário (seis meses)	IV	A.3
6. Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
7. Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
8. Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
9. Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
10. Controlador-caixa aprendiz com mais de 18 anos (seis meses)	II	A.4
11. Controlador-caixa aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
4- Portaria		
1. Chefe de portaria	XII	2.2
2. Porteiro de 1.ª	IX	4.2
3. Porteiro de 2.ª	VIII	5.3
4. Trintanário com 3 ou mais anos de função	VIII	6.2
5. Trintanário até 3 anos de função	VII	6.2

6. Bagageiro com 3 ou mais anos de função	VII	6.2
7. Bagageiro até 3 anos de função	VI	6.2
8. Porteiro de serviço	VI	6.2
9. Porteiro (restaurantes, cafés e similares)	VI	6.2
10. Ascensorista com 18 ou mais anos	VI	6.2
11. Guarda de vestiário	V	7.2
12. Mandarete com 18 ou mais anos	V	6.2
13. Porteiro estagiário	IV	A.3
14. Porteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
15. Porteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
16. Ascensorista até 18 anos	I	A.4
17. Mandarete com menos de 18 anos	I	A.4
5- Andares		
1. Governante geral de andares	XI	2.2
2. Governante de andares	IX	3
3. Empregado de andares/quartos	VIII	6.2
4. Empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
6- Mesas		
1. Chefe de mesa	XII	2.2
2. Subchefe de mesa	XI	3
3. Escanção	X	4.2
4. Empregado de mesa de 1.ª	IX	4.2
5. Empregado de mesa de 2.ª	VIII	5.3
6. Marcador de jogos	VIII	6.2
7. Empregado de mesa estagiário (um ano)	IV	A.3
8. Empregado de mesa aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
9. Empregado de mesa aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
7- Bar		
1. Supervisor de bares	XIII	2.2
2. Chefe de barman	XII	2.2
3. Barman/barmaid de 1.ª	IX	4.2
4. Barman/barmaid de 2.ª	VIII	5.3
5. Barman/barmaid estagiário do 2.º ano	V	
6. Barman/barmaid estagiário do 1.º ano	IV	A.3
7. Barman/barmaid aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8. Barman/barmaid aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9. Barman/barmaid aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
10. Barman/barmaid aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
8- Balcão		
1. Chefe de balcão	X	3
2. Empregado de balcão de 1.ª	IX	5.3

3. Empregado de balcão de 2. ^a	VIII	5.3
4. Empregado de balcão estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Empregado de balcão aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
6. Empregado de balcão aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
9- Snack-bar		
1. Chefe de snack	XII	3
2. Empregado de snack de 1. ^a	IX	5.3
3. Empregado de snack de 2. ^a	VIII	5.3
4. Empregado de snack estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Empregado de snack aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
6. Empregado de snack aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.3
10- Self-service		
1. Chefe de self-service	IX	3
2. Empregado de mesa/balcão de self-service	VII	5.3
3. Empregado de mesa/balcão de self-service aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
4. Empregado de mesa /balcão de self-service aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
11- Cozinha		
1. Chefe de cozinha	XIV	2.2
2. Subchefe de cozinha	XIII	3
3. Cozinheiro de 1. ^a	XII	4.2
4. Cozinheiro de 2. ^a	IX	4.2
5. Cozinheiro de 3. ^a	VIII	5.3
6. Cozinheiro estagiário do 4.º ano	VII	A.3
7. Cozinheiro estagiário do 3.º ano	VI	A.3
8. Cozinheiro estagiário do 2.º ano	V	A.3
9. Cozinheiro estagiário do 1.º ano	IV	A.3
10. Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
11. Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
12. Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
13. Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
14. Cortador	IX	5.3
15. Assador-grelhador	VIII	5.3
12- Pastelaria		
1. Chefe/mestre pasteleiro	XIII	2.2
2. Pasteleiro de 1. ^a	XI	4.2
3. Pasteleiro de 2. ^a	IX	4.2
4. Pasteleiro de 3. ^a (só restaurantes e similares como fabrico)	IX	4.2
5. Pasteleiro estagiário do 3.º ano	VI	A.3
6. Pasteleiro estagiário do 2.º ano	V	A.3

7. Pasteleiro estagiário do 1.º ano	IV	A.3
8. Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
9. Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
10. Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
11. Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
13- Economato		
1. Chefe de compras/ecónomo	XII	2.2
2. Despenseiro	VIII	5.3
3. Cavista	VIII	5.3
4. Despenseiro estagiário (um ano)	IV	A.3
5. Cavista estagiário (um ano)	IV	A.3
6. Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
7. Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8. Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9. Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
10. Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
11. Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
12. Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
13. Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
14. Ajudante de despenseiro/cavista	VII	6.2
14- Cafeteria		
1. Chefe de cafeteria	IX	3
2. Cafeteiro	VIII	5.3
3. Cafeteiro estagiário (um ano)	IV	A.3
4. Cafeteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
5. Cafeteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
15- Copa		
1. Chefe de copa	VIII	3
2. Copeiro com 2 ou mais anos de função	VI	6.2
3. Copeiro até 2 anos da função	V	6.2
16- Rouparia e ou Lavandaria		
1. Governante de rouparia e ou lavandaria	IX	3
2. Costureira especializada	VIII	5.3
3. Engomador-controlador	VII	5.3
4. Costureira	VI	6.2
5. Engomador	VI	6.2
6. Lavador	VI	6.2
7. Roupeiro	VI	6.2
8. Empregado de rouparia/lavandaria aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
9. Empregado de rouparia/lavandaria aprendiz com menos de 18 anos (seis meses)	I	A.4

17- Limpeza		
1. Encarregado de limpeza	VIII	3
2. Empregado de limpeza	VI	6.2
3. Guarda de lavabos	V	7.2
18- Room-service		
1. Controlador de room-service	IX	4.2
19- Gelataria		
1. Chefe de gelataria	IX	3
2. Empregado de gelados	VII	5.3
20- Refeitório		
1. Encarregado de refeitório	IX	3
2. Empregado de refeitório	VI	6.2
21 - Vigilância		
1. Encarregado de vigilantes	VIII	3
2. Vigilante	VI	6
22- Termas		
1. Encarregado termal	X	3
2. Empregado de consultório	IX	5.4
3. Empregado de inalações	IX	5.4
4. Empregado de secção de fisioterapia	IX	5.4
5. Banheiro de termas	VII	5.4
6. Buvete	VII	6.1
7. Duchista	VII	6.1
23- Golfe		
1. Director de golfe	XIV	1
2. Secretário de golfe	XIII	2.2
3. Chefe de manutenção de golfe	XIII	3
4. Capataz de campo	X	4.1
5. Capataz de rega	X	4.1
6. Operador-chefe de zona	VIII	6.1
7. Recepcionista de golfe	VIII	6.1
8. Chefe de caddies	VIII	3
9. Oficial de rega	VII	6.1
10. Operador de máquinas de golfe	VII	6.1
11. Caddie com 18 ou mais anos	VI	6.1
12. Peão	VI	7.1
13. Caddie com menos de 18 anos	I	A.4
24- Praias e piscinas		

1. Encarregado de praias e piscinas	XII	3
2. Banheiro	VIII	5.4
3. Nadador-salvador	VIII	5.4
4. Tratador – conservador de piscinas	VIII	6.1
5. Bilheteiro	VII	6.1
6. Empregado de balneários	VI	7.1
7. Moço de terra	V	7.1
25- Bowling		
1. Chefe de bowling	X	3
26- Animação e desportos		
1. Director artístico	XIV	1
2. Encarregado de animação e desportos	XII	3
3. Monitor de animação e desportos	X	5.4
4. Disc-Jockey	VIII	5.4
5. Tratador de cavalos	VII	6.1
27- Parques de campismo		
1. Encarregado de parquet de campismo	IX	3
2. Guarda de parque de campismo	VII	6.1
3. Guarda de acompanhamento turístico	VII	6.1
28- Jardins		
1. Encarregado de jardins	VIII	3
2. Jardineiro	VII	5.4
29- Arranjos florais		
1. Florista	VIII	5.4
30- Florestas		
1. Guarda-florestal	VII	5.4
31- Categorias sem enquadramento específico		
1. Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	VII	6.1
2. Vigilante de jogos	VII	6.1
3. Tractorista	VI	6.1
4. Engraxador	VI	7.1
32- Telefones		
1. Encarregado de telefones	X	3
2. Telefonista de 1.ª	IX	5.4
3. Telefonista de 2.ª	VIII	6.1
33- Cinema		
1. Gerente	X	3

2. Projeccionista	VIII	5.4
3. Fiel	VIII	5.4
4. Fiscal	VIII	5.4
5. Bilheteiro	VIII	6.1
6. Ajudante de projeccionista	VII	6.1
7. Arrumador	VI	7.1
34- Administrativos		
1. Director de serviços	XIV	2.2
2. Chefe de departamento, de divisão ou de serviços	XIII	2.1
3. Contabilista	XIII	2.1
4. Chefe de secção	XII	2.1
5. Tesoureiro	XII	2.1
6. Guarda livros	XII	2.1
7. Secretário de direcção	XI	4.1
8. Correspondente em línguas estrangeiras	XI	4.1
9. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	X	5.1
10. Caixa	X	5.1
11. Escriturário de 1.ª	X	5.1
12. Escriturário de 2.ª	IX	5.1
13. Ajudante de guarda-livros	IX	5.1
14. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	IX	5.1
15. Operador de telex	IX	5.1
16. Cobrador	IX	5.1
17. Operador de máquinas de contabilidade	IX	5.1
18. Escriturário de 3.ª	VIII	6.1
19. Operador de máquinas auxiliares	VIII	6.1
20. Operador de máquinas de contabilidade estagiário	VIII	A.1
21. Dactilógrafo do 2.º ano	VI	6.1
22. Escriturário estagiário do 2.º ano	VI	A.1
23. Dactilógrafo do 1.º ano	V	6.1
24. Escriturário estagiário do 1.º ano	V	A.1
35- Informática		
1. Analista de informática	XIV	1
2. Programador de informática	XIII	2.1
3. Programador mecanográfico	XII	4.1
4. Operador de computador	XI	4.1
5. Operador mecanográfico	X	5.1
6. Operador de registo de dados	IX	5.1
7. Operador de computador estagiário	IX	A.1
8. Operador mecanográfico estagiário	VIII	A.1
9. Operador de registo de dados estagiário	VIII	A.1
36- Serviços técnicos de manutenção		
A) Categorias sem enquadramento específico		

1. Director de serviços técnicos	XIV	1
2. Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos	XIII	2.2
3. Preparador de trabalho(a)	X	4.1
4. Apontador(a)	IX	5.4
5. Operário polivalente(a)	VIII	5.4
6. Servente(a)	VII	7.2
B) Construção civil e madeiras		
7. Encarregado geral	XIII	2.2
8. Encarregado fiscal(a)	XII	3
9. Encarregado de obras(a)	XII	3
10. Encarregado(a)	XII	3
11. Chefe de equipa(a)	X	3
12. Carpinteiro de limpos de 1.ª (a)	IX	5.4
13. Estucador de 1.ª (a)	IX	5.4
14. Ladrilhador de 1.ª (a)	IX	5.4
15. Pedreiro de 1.ª(a)	IX	5.4
16. Pintor de 1.ª (a)	IX	5.4
17. Polidor de mármore de 1.ª (a)	IX	5.4
18. Carpinteiro em geral de 1.ª (a)	IX	5.4
19. Calceteiro de 1.ª (a)	IX	5.4
20. Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª (a)	IX	5.4
21. Entalhador (a)	IX	5.4
22. Estofador (a)	IX	5.4
23. Marceneiro de 1.ª (a)	IX	5.4
24. Mecânico de madeiras de 1.ª (a)	IX	5.4
25. Polidor de móveis de 1.ª (a)	IX	5.4
26. Carpinteiro de limpos de 2.ª (a)	VIII	6.1
27. Estucador de 2.ª (a)	VIII	6.1
28. Ladrilhador de 2.ª (a)	VIII	6.1
29. Pedreiro de 2.ª	VIII	6.1
30. Pintor de 2.ª	VIII	6.1
31. Polidor de mármore de 2.ª (a)	VIII	6.1
32. Carpinteiro em geral de 2.ª (a)	VIII	6.1
33. Calceteiro de 2.ª (a)	VIII	6.1
34. Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª (a)	VIII	6.1
35. Estofador de 2.ª (a)	VIII	6.1
36. Merceneiro de 2.ª (a)	VIII	6.1
37. Mecânico de madeiras de 2.ª (a)	VIII	6.1
38. Polidor de móveis de 2.ª (a)	VIII	6.1
39. Carpinteiro de toscos (a)	VIII	6.1
40. Praticante de construção civil do 3.º ano	VI	A.3
41. Praticante de construção civil do 2.º ano	V	A.3
42. Praticante de construção civil do 1.º ano	IV	A.3
43. Aprendiz de construção civil com 18 ou mais anos do 2.º e 3.º anos	III	A.4
	II	A.4

44. Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 1.º ano	I	A.4
45. Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos		
C) Metalúrgicos		
46. Encarregado (a)	XII	3
47. Chefe de equipa (a)	XII	3
48. Bate-chapas de 1.ª (a)	IX	5.4
49. Canalizador de 1.ª (a)	IX	5.4
50. Mecânico de automóveis de 1.ª (a)	IX	5.4
51. Mecânico de frio e ar condicionado de 1.ª (a)	IX	5.4
52. Pintor de 1.ª (a)	IX	5.4
53. Serralheiro civil de 1.ª (a)	IX	5.4
54. Serralheiro mecânico de 1.ª (a)	IX	5.4
55. Soldador de 1.ª (a)	IX	5.4
56. Bate-chapas de 2.ª (a)	VIII	6.1
57. Canalizador de 2.ª (a)	VIII	6.1
58. Mecânico de automóveis de 2.ª (a)	VIII	6.1
59. Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª (a)	VIII	6.1
60. Pintor de 2.ª (a)	VIII	6.1
61. Serralheiro civil de 2.ª (a)	VIII	6.1
62. Serralheiro mecânico de 2.ª (a)	VIII	6.1
63. Soldador de 2.ª (a)	VIII	6.1
64. Empregado de compras (a)	VIII	6.1
65. Entregador de ferramentas, materiais e produtos (a)	VIII	6.1
66. Maquinista de força motriz (a)	VIII	6.1
67. Praticante (de todas as especialidades)	IV	A.3
68. Aprendiz (de todas as especialidades) com 18 ou mais anos	III	A.4
69. Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
70. Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
D) Electricistas		
71. Encarregado electricista (a)	XII	3
72. Chefe de equipa de electricista (a)	X	3
73. Radiotécnico	XII	4.1
74. Oficial electricista (a)	IX	5.4
75. Pré-oficial electricista (a)	VIII	6.1
76. Ajudante electricista (a)	VIII	6.1
77. Aprendiz de electricista com mais de 18 anos	III	A.4
78. Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
79. Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
E) Fogueiros		
80. Encarregado de fogueiro (a)	XII	3
81. Fogueiro de 1.ª (a)	IX	5.4

82. Fogueiro de 2. ^a (a)	VIII	5.4
83. Fogueiro de 3. ^a (a)	VII	6.1
84. Chegador do 3.º ano	V	A.4
85. Chegador do 2.º ano	III	A.4
86. Chegador do 1.º ano	II	A.4
F) Técnicos construtores civis		
87. Técnico de construtor civil do grau IV	XIII	4.1
88. Técnico de construtor civil do grau III	XII	4.1
89. Técnico de construtor civil do grau II	XII	4.1
90. Técnico de construtor civil do grau I	X	4.1
38- Serviços complementares e de apoio		
A) Transportes e garagem		
1. Encarregado de geral de garagem (a)	XII	3
2. Chefe de movimento (a)	XII	3
3. Encarregado de pessoal de garagem (a)	X	3
4. Expedidor de transportes	IX	5.4
5. Motorista	IX	5.4
6. Recepcionista de garagem	IX	5.4
7. Lubrificador (a)	VII	6.1
8. Ajudante de motorista (a)	VII	7.1
9. Lavador-garagista	VII	6.1
10. Servente de cargas e descargas	VII	7.1
11. Abastecedor de carburantes	VI	6.1
12. Guarda de garagens	V	7.1
B) Técnicos de desenho		
13. Técnico industrial	XIII	2.2
14. Desenhador projectista	XIII	2.2
15. Medidor-orçamentista-coordenador	XII	2.2
16. Assistente operacional	XII	2.2
17. Desenhador de publicidade e artes gráficas	XII	4.1
18. Desenhador com 6 ou mais anos de função	XII	4.1
19. Medidor-orçamentista com 6 ou mais anos de função	X	4.1
20. Desenhador entre 3 e 6 anos de função	IX	5.4
21. Medidor-orçamentista entre 3 e 6 anos de função	IX	5.4
22. Desenhador até 3 anos de função	VIII	5.4
23. Medidor-orçamentista até 3 anos de função	VIII	5.4
24. Arquivista técnico	VIII	6.1
25. Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano	VII	A.3
26. Operador heliográfico do 2.º ano	VI	6.1
27. Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano	V	A.3
28. Operador heliográfico do 1.º ano	V	6.1
C) Comércio (balcão)		

29. Caixeiro-encarregado	XII	3
30. Caixeiro-chefe de secção	XII	3
31. Caixeiro de 1.ª	IX	5.2
32. Caixeiro de 2.ª	VIII	5.2
33. Caixa de balcão	VIII	5.2
34. Caixeiro de 3.ª	VII	6.1
35. Caixeiro-ajudante	VI	6.1
36. Caixeiro praticante	IV	A.2
D) Comércio (armazém)		
37. Encarregado de armazém	XII	3
38. Fiel de armazém	IX	5.2
39. Conferente	VIII	6.1
40. Empregado de armazém	VIII	6.1
41. Praticante de armazém	IV	A.2
E) Barbeiros e cabeleireiros		
42. Cabeleireiro completo	X	4.1
43. Cabeleireiro de homens	X	4.1
44. Cabeleireiro	IX	5.4
45. Oficial barbeiro	VIII	6.1
46. Meio-oficial de barbeiro	VII	6.1
47. Praticante de cabeleireiro	VIII	6.1
48. Ajudante de cabeleireiro	VII	7.1
F) Estética e sauna		
49. Massagista terapêutico de recuperação e sauna	IX	5.4
50. Massagista de estética	VIII	5.4
51. Esteticista	VIII	5.4
52. Calista	VIII	6.1
53. Manicure	VI	6.1
54. Pedicure	VI	6.1
G) Gráficos		
55. Oficial impressor de litografia	X	5.4
56. Estagiário de impressor de litografia	IX	A.3
H) Limpezas químicas e desinfecções		
57. Chefe	XII	3
58. Especialista	X	5.4
59. Especializado	IX	5.4
60. Semiespecializado	VIII	6.1
I) Panificadores		
61. Amassador	IX	5.4
62. Forneiro	IX	5.4

63. Aspirante amassador	VIII	A.3
64. Aspirante forneiro	VIII	A.3
65. Manipulador-ajudante de padaria	VII	6.1
66. Aprendiz de padaria	II	A.4
J) Marítimos		
67. Mestre (arraís)	X	3
68. Motorista marítimo	IX	5.4
69. Marinheiro	IX	5.4
70. Vigia	VI	6.1
L) Enfermagem		
71. Enfermeiro	X	4.1
M) Ensino e creche		
72. Educador de infância coordenador	X	3
73. Educador de infância	IX	4.1
74. Auxiliar de educação	VIII	5.4
75. Educador de infância estagiário	VIII	A.3
76. Vigilante de crianças com funções pedagógicas	VIII	5.4
N) Topógrafos		
77. Topógrafos	XIII	4.1

(a) Os trabalhadores das categorias profissionais assinaladas que em 1 de outubro de 1978 já prestavam serviço nas empresas serão remuneradas pelo nível de remuneração imediatamente superior ao indicado no presente anexo e constante do anexo da tabela salarial.

1- Direcção

Director de hotel - é o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

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

Director comercial - é o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de

desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

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

direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

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

Assistente de direcção - é o trabalhador que auxilia o directo de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

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

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

Director de pensão - é o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada, Aconselha e a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal;

acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

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

2- Recepção

Chefe de recepção - é o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica as secções o movimento de chegada e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

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

Recepcionista de 1.ª - é o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, fax ou outros meios tecnológicos de comunicação, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.ª - é o trabalhador que coadjuva o recepcionista de 1.ª executando trabalho da recepção.

3. Controlo

Chefe de secção de controlo - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador - é o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

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

4- Portaria

Chefe de portaria - é o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.ª - é o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal de portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos, dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite, compete-lhe, especialmente, quando solicitado: despertar ou mandar despertar os clientes; verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório, destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.ª - é o trabalhador que colabora com o por-

teiro de 1.ª executando trabalhos de portaria.

Trintanário (com mais de 3 e até 3 anos) - é o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Bagageiro (com mais de 3 e até 3 anos) - é o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios e outros pequenos serviços.

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

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

Ascensorista (até 18 e com 18 ou mais anos de idade) - é o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

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

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

5- Andares

Governante geral de andares - é o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares - é o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição quando necessária; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes;

atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

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

6- Mesas

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

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

Escanção - é o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos

de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que este pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, providência, data da colheita e gradação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

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

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

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

7- Bar

Supervisor de bares - é o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector

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

Chefe de «barman» - é o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

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

«Barman/Barmaid» de 2.ª - é o trabalhador que coadjuva o barman de 1.ª executando trabalhos de bar. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8- Balcão

Chefe de balcão - é o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

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

Empregado de balcão de 2.ª - é o trabalhador que coadjuva o empregado de balcão de 1.ª executando trabalhos de balcão.

9- Snack-bar

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

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

Empregado de snack de 2.ª - é o trabalhador que colabora com o empregado de snack de 1.ª na execução das suas funções.

10- Self-service

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

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

11- Cozinha

Chefe de cozinha - é o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável

vel pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª - é o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador - é o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

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

12- Pastelaria

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

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

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

13- Economato

Chefe de compras/ecónomo - é o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla

e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas aquisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

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

14- Cafeteria

Chefe de cafeteria - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

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

15- Copa

Chefe de copa - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

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

16- Rouparia e ou lavandaria

Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria) - é o trabalhador que assegura a gestão integral das lavandarias de funcionamento industrial; elabora os programas de funcionamento dos equipamentos automáticos; aconselha a direcção sobre a qualidade dos tecidos a adquirir, realizando para tanto análises laboratoriais, aconselha sobre os produtos de lavagem e tratamento de roupas a adquirir e define a mais correcta utilização. Tem de conhecer os equipamentos

específicos de lavandaria para aconselhar sobre aquisição e orientar a manutenção. Controla diariamente a água para estabelecer a quantidade de detergente a utilizar. Elabora periodicamente relatórios sobre os custos de produção. Pode exercer cumulativamente a gestão da rouparia.

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

Costureiro especializado - é o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte e confecção de roupas, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

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

Costureira - é a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

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

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

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

17- Limpeza

Encarregado de limpeza - é o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

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

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

18- Room-service

Controlador de «room-service» - é o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao room-service, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla

e regista diariamente as receitas no room-service. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não houve trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

19- Gelataria

Chefe de gelataria - é o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de gelados - é o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

20- Refeitórios

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

Empregado de refeitório (pessoal) - é o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

21- Vigilância

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

Vigilante - é o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

22- Termas

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

Empregado de consultório - é o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas,

conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações - é o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia - é o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro termal - é o trabalhador que prepara banhos de imersão, subaquático e bolhador e outras operações.

Bivete - é o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista - é o trabalhador que executa operações de duchas.

23- Golfe

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

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

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

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

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

Operador - chefe de zona - é o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Recepcionista de golfe - é o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; pode ocupar-se dos serviços de loja do jogador.

Chefe de «caddies» - é o trabalhador que orienta os serviços de caddies, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo

todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

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

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

«Caddies» (com mais de 18 e com menos de 18 anos) - é o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá conhecer as regas do golfe.

Peão - é o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado de campo de treinos.

24- Praias e piscinas

Encarregado de praias e piscinas - é o trabalhador responsável pela organização, exploração e condução da actividade da secção. É também responsável pelo material de utilização existente, bem como a sua manutenção, conservação e exploração; faz o controlo das receitas e é responsável perante os clientes pelo cumprimento do regulamento interno.

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

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

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

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

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

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

25- Bowling

Chefe de «bowling» - é o trabalhador que coordena e executa o serviço de bowling. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica; pode representá-la quando nessa função seja investido; assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento; organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

26- Animação e desportos

Director artístico - é o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de music-hall e musicais, assegurando a chefia e direcção desse sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do reportório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

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

Monitor de animação e desportos - é o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

«Disk-Jockey» - é o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

Tratador de cavalos - é o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

27- Parque de campismo

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

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

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

28- Jardins

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

Jardineiro - é o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

29- Arranjos florais

Florista - é o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

30- Florestas

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

31- Categorias sem enquadramento específico

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

Vigilante de jogos - é o trabalhador que vigia o recinto onde se encontram os jogos de sala; recebe e faz trocos e presta esclarecimentos aos clientes sobre os jogos; mantém nas devidas condições higiénicas o recinto.

Tractorista - é o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e ou tractores com atrelados a fim de realizar determinadas operações, como lavrar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar, debulhar cereais e fazer transportes.

Engraxador - é o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tinga e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Estagiário (secções hoteleiras) - é o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

Aprendiz (secções hoteleiras) - é o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

32- Telefones

Encarregado de telefones - é o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço dos telefones.

Telefonista (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que opera o equi-

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

33- Cinema

Gerente - é o trabalhador que tem a seu cargo a direcção cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

Projeccionista - é o trabalhador que assegura o serviço de cabina, tendo a seu cargo a projecção dos filmes e respectivo manuseamento e a conservação do material à sua responsabilidade.

Fiel - é o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema; dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material de reclamo, bem como a recepção e devolução dos filmes; trata da liquidação dos impostos, licenças e vistos e faz depósitos e levantamentos bancários.

Fiscal - é o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e o representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros da autoridade policial.

Bilheteiro - é o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda dos bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Ajudante de projeccionista - é o trabalhador que auxilia o projeccionista no exercício das respectivas funções.

Arrumador - é o trabalhador que indica os lugares aos espectadores; faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

34- Escritórios

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

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

das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - é o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

Guarda-livros - é o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento do resultado da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração do balanço e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

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

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

2- Para além da totalidade ou de parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Ajudante de guarda-livros - é o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e

com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa - é o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotipio, dactilografar papéis matrizes (stencil) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Cobrador - é o trabalhador que efectua fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Operador de máquinas de contabilidade - é o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos de 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 máquinas auxiliares - é o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencil e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos) - é o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime por vezes papéis matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário (do 1.º e 2.º anos) - é o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

35- Informática

Analista de informática - é o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias, pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, com conformidade, por analista orgânico ou analista de sistemas.

Programador de informática - é o trabalhador que es-

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

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

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

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

Operador de registo de dados - é o trabalhador que recebe vários dados estatísticos ou outros a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registos em suportes magnéticos, que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que

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

Estagiário - é o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

36- Serviços técnicos e manutenção

a) Categorias sem enquadramento específico

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

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

Preparador de trabalho - é o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estabelece modos operatórios e técnicas a utilizar tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamento e ferramentas, definindo os materiais a utilizar.

Apontador - é o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

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

Servente - é o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respectivo sector.

b) Construção civil e madeiras

Encarregado geral - é o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal - é o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras - é o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado - é o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Chefe de equipa - é o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Soldador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Empregado de compras - é o trabalhador que recebe e encaminha a documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - é o trabalhador que, nos armazéns com ferramenteira, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz - é o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (de todas as especialidades) - é o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as especialidades) - é o trabalhador que, sob orientação dos trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

c) Electricistas

Encarregado electricista - é o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa de electricistas - é o trabalhador electri-

cista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

Radiotécnico - é o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

Electricista oficial - é o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista - é o trabalhador que coadjuva os oficiais e coopera com eles, executando trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante de electricista - é o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz de electricista - é o trabalhador que, sob a orientação de profissionais, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na respectiva carreira profissional.

Carpinteiro de limpos (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos, podendo executar trabalhos de pedreiro.

Pedreiro (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Polidor de mármore (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Pintor (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Carpinteiro em geral (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Calceteiro (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

Trolha ou pedreiro de acabamentos (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Entalhador - é o trabalhador que esculpe predominantemente motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

Estofador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que procede predo-

minantemente à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofadas.

Marceneiro (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa predominantemente tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação de móveis.

Mecânico de madeiras (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeiras, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Carpinteiro de toscos - é o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

Praticante da construção civil (1.º, 2.º e 3.º anos) - é o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz da construção civil - é o trabalhador menor de 18 anos de idade que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

d) Metalúrgicos

Encarregado - é o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente o trabalho dos chefes de equipa e 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.

Bate-chapas (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico-auto (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio ou ar condicionado (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que monta, afina, conduz e repara sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.ª e 2.ª) - é o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

e) Fogueiros

Fogueiro-encarregado - é o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª) - é o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (1.º, 2.º e 3.º anos) - é o trabalhador, também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

f) Técnicos construtores civis

Técnico construtor civil do grau IV - é o trabalhador que executa as tarefas fundamentais de âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade, orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê, fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objecto, de prioridade e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

Técnico de construtor civil do grau III - é o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Técnico de construtor civil do grau II - é o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Técnico construtor civil do grau I - é o trabalhador que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

37- Serviços complementares de apoio

a) Transportes e garagens

Encarregado geral de garagem - é o trabalhador que nas garagens ou 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.

Chefe de movimento - é o trabalhador que coordena o movimento de transportes, subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

Encarregado de pessoal de garagem - é o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Motorista (pesados ou ligeiros) - é o trabalhador que conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento da viatura. Não havendo estação de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustíveis de acordo com as especificações, verifica o estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga deve orientar as operações de carga, dentro do veículo, e de descarga, das mercadorias, e certificar-se previamente do acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas. Os veículos pesados terão obrigatoriamente um ajudante de motorista.

Recepcionista de garagem - é o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagem, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador - é o trabalhador que procede à lavagem, lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis; desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Ajudante de motorista - é o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e colabora nas operações de carga e descarga.

Lavador garagista - é o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer pelo sistema manual quer por meio de máquinas, desmonta e monta pneumáticos e repara furos e é responsável pela conservação do material que lhes está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Servente de cargas e descargas - é o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes aos serviços utentes

dos transportes.

Abastecedor de carburantes - é o trabalhador que fornece carburantes a todos os demais produtos ligados à actividade nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas e da área por elas ocupada. Presta assistência aos clientes, nomeadamente verificando o óleo, água e pressão dos pneus.

Guarda de garagem - é o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando todas as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo acidentalmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

b) Técnicos de desenho

Técnico industrial - é o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalo-mecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Desenhador projectista - é o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às secções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas e planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração; responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorren-

tes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

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

Desenhador publicitário e de artes gráficas - é o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade, exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands, montas, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador - é o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessárias para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Medidor orçamentista - é o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, 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 utiliza.

Arquivista técnico - é o trabalhador que arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Proceder também à entrega de documentos, quando solicitado, e pode eventualmente proceder à recuperação de documentos.

Operador heliográfico - é o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante TD - é o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso

nas categorias de TD, imediatamente superior, a partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

c) Comércio (balcão)

Caixeiro - encarregado - é o trabalhador que substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

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

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

Caixeiro-ajudante - é o trabalhador que se prepara para ascender a terceiro-caixeiro, terminando o período de aprendizagem.

Caixeiro-praticante - é o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

d) Comércio (armazém)

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

Fiel de armazém - é o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenagem e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

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

Empregado de armazém - é o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceder à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece, local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém - é o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

e) Barbeiros e cabeleireiros

Cabeleireiro completo - é o trabalhador que executa pen-

teados de arte, penteados históricos e aplicações de posições.

Cabeleireiro de homens - é o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Cabeleireiro - é o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro - é o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça,

Meio oficial barbeiro - é o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Praticante de cabeleireiro - é o trabalhador que executa o corte de cabelo mis-en-plis, caracóis a ferro e permanentes.

Ajudante de cabeleireiro - é o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

f) Estética e sauna

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

Massagistas de estética - é o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista - é o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Calista - é o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja unhas.

Manicura - é o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

f) Gráficos

Oficial impressor de litografia - é o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotoligada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Estagiário de impressor de litografia - é o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

h) Limpezas químicas e desinfecções

Chefia - é o trabalhador que orienta um grupo de traba-

lhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista - é o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado - é o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado - é o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

i) Panificadores

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

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

Amassador-aspirante - é o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Aspirante-forneiro - é o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

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

Aprendiz de padaria - é o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

j) Marítimos

Mestre (arrais) - é o trabalhador responsável pelo comando da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente, governar, manobrar e dirigir a embarcação; manter a disciplina e obediência a bordo; zelar pela conservação da embarcação; velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação; velar pela inteira obediência aos regulamentos internos; manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação; informa a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito de modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou terceiros.

Marinheiro - é o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo

mestre (arrais), nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arrais) nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

Motorista marítimo - é o trabalhador responsável pela condução e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação e a cuja tripulação pertence.

Vigia - é o trabalhador que exerce as suas funções de vigilância a bordo após a prestação de trabalho da tripulação pertence.

l) Enfermagem

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

m) Ensino e creches

Educador de infância-coordenador - é o trabalhador que coordena e orienta os programas de ensino e o pessoal responsável pela sua aplicação.

Educador de infância - é o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil.

Auxiliar de educação - é o trabalhador com curso específico para pré-escolar que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade da classe.

Educador de infância estagiário - é o trabalhador habilitado com curso específico que desempenha as funções inerentes à profissão sob a orientação de um educador de infância.

Vigilante de crianças com funções pedagógicas - é o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob orientação do educador de infância, auxiliar de educação, professor de ensino especial ou de ensino primário, podendo considerar-se funções pedagógicas a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

n) Topógrafos

Topógrafo - é o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e que realiza o trabalho necessário à elaboração topográfica, com apoio na rede principal por meio de figuras simples, com compensação expedita (triangulação, quadriláteros) por intersecção analítica ou gráfica, por irradiação ou ainda por poligonação (fechada e compensada), com base de todos os trabalhos de levantamento topográficos clássicos, fotograméticos, hidrográficos, cadastrais e de prospecção gastológica, os quais também executa. Efectua nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura e procede à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidade da obra efectuada a partir de desenhos de projectos e sempre com base em elementos elaborados por si. Faz a observância de deslocamentos de obra com pequenas tolerâncias.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

Pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA:

Daniel José de Sousa do Adro, membro da direcção.

José Alberto de Sousa Gião, membro da direcção.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.

Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Tiago Carneiro Jacinto, mandatário.
Jorge Manuel dos Santos, mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

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

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Depositado em 19 de julho de 2018, a fl. 63 do livro n.º 12, com o n.º 147/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.