



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 3 de Março de 2006



Série

Número 5

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria N.º 3/RE/2006 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 2

Portaria N.º 4/RE/2006 - Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global. 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global. 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global. 4

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 28

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Comissão de Trabalhadores:

Empresa de Electricidade da Madeira, S.A. 29

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:**

Portaria N.º 3/RE/2006

Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 4, de 16 de Fevereiro de 2006, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 4, III Série, de 16 de Fevereiro de 2006, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ASSICOM - Associação da Indústria, Associação da Construção, Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 4, de 16 de Fevereiro de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2006.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Março de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria N.º 4/RE/2006**Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 4, de 16 de Fevereiro de 2006, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 4, III Série, de 16 de Fevereiro de 2006, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES - Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 4, de 16 de Fevereiro de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiadas na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2006.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 3 de Março de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 5, de 3 de Março de 2006, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO VERTICAL PARA O SECTOR DOS SIMILARES DE HOTELARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA MADEIRA-REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da

Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 5 de 3 de Março de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Setembro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Fevereiro de 2006.-O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 5, de 3 de Março de 2006, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL- CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE EMPRESAS NÃO PERTENCENTES AO SECTOR DE CAMIONAGEM DE CARGA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA- REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 5 de 3 de Março de 2006, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Julho de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 21 de Fevereiro de 2006. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho

Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 - O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 - As partes contratantes obrigam-se a requerer à Secretaria Regional dos Recursos Humanos a aplicação das disposições do presente contrato colectivo de trabalho às empresas do mesmo sector económico que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes, bem como a todos os trabalhadores não sindicalizados.

Cláusula 2.ª

(Área)

A área de aplicação do contrato define-se pelo território da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 3.ª

(Classificação dos estabelecimentos)

As empresas e estabelecimentos são classificados para efeitos deste contrato, nos grupos previstos no Anexo I e os trabalhadores e categorias abrangidas são as previstas no Anexo V.

Cláusula 4.ª

(Vigência e revisão)

1 - Este contrato entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2 - Porém, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a 1 de Setembro de cada ano.

3 - A denúncia será feita, decorridos vinte ou dez meses sobre a data da publicação, conforme se trate do clausulado geral ou da tabela salarial.

4 - A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada, com aviso de recepção, ou outro meio idóneo, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

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

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

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

8 - As negociações durarão 10 dias, com possibilidade de prorrogação por igual período, mediante acordo das partes.

9 - Da proposta e contraproposta serão enviadas à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

(Deveres da entidade patronal)

São especialmente obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar atestados autenticados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, onde conste, a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço, a necessária formação profissional, bem como meios e condições de actualização e aperfeiçoamento;
- d) Proporcionar ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas designadamente por lei ou pelo presente contrato;
- e) Colocar pelo menos um painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações ou documentos sindicais;
- f) Facultar local apropriado para reuniões dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra o risco de Acidentes de Trabalho, nos termos legais;
- h) Consultar, quando interessada, os serviços de colocação do Sindicato em caso de recrutamento de pessoal;
- i) Tratar e respeitar o pessoal com urbanidade, devendo, quando tenha de adverti-lo, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade e usar de justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, exigindo igualmente do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

Cláusula 6.^a

(Deveres do trabalhador)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência em ela;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerça o seu trabalho, desde que aprovados nos termos legais;

- g) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado;
- h) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- i) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- j) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço;
- k) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- l) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho.

Cláusula 7.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos expressamente previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade com sério prejuízo para este, observando-se os demais termos da lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 8.^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 de pagamento da retribuição, o valor da quotização estatutariamente estabelecido.

2 - Nos vinte dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3 - Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada a cada caso, de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 9.^a

(Proibição de acordos entre entidades patronais)

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

CAPÍTULO III

Admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Condições de admissão - Princípio geral)

1 - Para os casos previstos na lei ou neste contrato são condições mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano, escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão;

- c) Robustez física para o exercício da actividade, comprovada por boletim de sanidade quando exigido por lei;
- d) Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 - Têm preferência na admissão:

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

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1 - A admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período experimental nos contratos de trabalho por tempo indeterminado é de 60 dias.

5 - Para as categorias dos níveis A, B e C o período experimental é de 180 dias e de 120 dias para Chefes de Mesa, Barman, Balcão e Snack.

6 - Tratando-se de uma admissão efectuada ao abrigo de um contrato a termo, o período experimental é de 30 dias, contados da data de admissão, reduzindo-se para 15 dias no caso de se tratar de contrato com prazo inferior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

7 - Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não havendo lugar a qualquer sanção ou indemnização; porém, tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias, sob pena de pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 12.^a

(Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a Carteira Profissional ou Cartão de Aprendiz, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade, sem estar munido de um destes títulos.

Cláusula 13.^a

(Contratos individuais de trabalho)

1 - Durante o período de experiência, têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

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

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

4 - A falta da elaboração, por escrito, do contrato de trabalho, é sempre imputável à entidade patronal.

Cláusula 14.^a

(Aprendizagem)

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

2 - As normas que regem a aprendizagem, a sua duração, são as constantes da parte I do Anexo III.

Cláusula 15.^a

(Estágio ou Tirocínio - conceito)

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

2 - As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio e a sua duração, são estabelecidos na parte II do Anexo III.

Cláusula 16.^a

(Mandarete)

1 - Os mandaretos que atinjam os 18 anos de idade e pelo menos dois anos de serviço efectivo transitarão para qualquer outra secção com a classificação de estagiário.

2 - Estes trabalhadores poderão ser admitidos com 14 anos de idade e escolaridade mínima obrigatória.

CAPÍTULO IV

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 17.^a

(Organização do quadro de pessoal)

1 - A composição do quadro de pessoal é da exclusiva responsabilidade da entidade patronal sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 - A classificação dos trabalhadores para o efeito da organização do quadro de pessoal terá que corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 18.^a

(Promoção e acesso - conceito)

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

Cláusula 19.^a**(Acesso)**

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

2 - Exceptuam-se do disposto no número anterior o preenchimento de vaga das categorias de director de restaurante, encarregado, chefe de mesa, chefe de "barmen", chefe de balcão, chefe de "snack", chefe de "self-service", chefe de cozinha, chefe/pasteleiro, desde que não haja trabalhadores que reúnam as condições julgadas necessárias ao global desempenho das funções da vaga a preencher.

3 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices da melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Cláusula 20.^a**(Densidades)**

1 - As densidades a observar, para as categorias profissionais são constantes do Anexo IV.

2 - Os proprietários dos estabelecimentos não são considerados para os quadros de densidades, excepto quando desempenham efectivamente determinada profissão. Neste caso, deverá ser dado conhecimento à Secretaria Regional dos Recursos Humanos, da profissão desempenhada, por escrito, aquando da entrega dos mapas de pessoal.

Cláusula 21.^a**(Densidades de aprendizes e estagiários)**

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

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

Cláusula 22.^a**(Densidades mínimas de encarregados de aprendizagem e estágio)**

As empresas que nos termos deste contrato 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 quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

Cláusula 23.^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.

2 - É admitida a polivalência entre:

- a) Cozinha, Pastelaria, Cafeteria e Copa;
- b) Mesas, Bar, Balcão, "Snack-Bar" e "Self-Service".

3 - Nos estabelecimentos com 10 ou menos trabalhadores, desde que seja necessário para assegurar temporariamente o funcionamento do estabelecimento e desde que o trabalhador tenha competência para o fazer, é admitida a polivalência de funções entre as secções referidas no n.º anterior.

4 - A polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

- Cúmulo de funções;
- Deslocação accidental.

5 - O exercício em cúmulo é caracterizado pela polivalência do trabalho na sua secção, exercendo, simultaneamente, tarefas inerentes à sua função específica e a outras com ela relacionadas ou equivalentes.

6 - Considera-se deslocação accidental aquela em que o período de ausência do trabalhador da sua secção não é superior a um dia e desde que motivada por afluxo anormal de clientes ou serviços extraordinários, como banquetes, cocktails, etc.

7 - A polivalência será aquela que resultar da definição de funções.

8 - Será dispensada da situação prevista no n.º 6 o trabalhador que justificadamente o solicite.

9 - O regime de polivalência não prejudica o disposto na Cláusula 74.^a.

10 - Sempre que os trabalhadores prestem funções em regime de polivalência estas não podem ter predominância sobre a sua categoria profissional.

Cláusula 24.^a**(Trabalhadores estrangeiros)**

É admitida a contratação de trabalhadores nos termos da lei.

CAPÍTULO V**Duração do Trabalho**Cláusula 25.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

1 - Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, os períodos diário e semanal de trabalho serão:

Quarenta horas semanais em cinco dias e meio ou em cinco dias, nos termos do disposto nas cláusulas 40.^a e 41.^a, respectivamente.

2 - Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar em cada dia mais de 8 e menos de 4 horas.

3 - Não obstante o disposto no número anterior, a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. Em cada ano civil, o trabalhador não pode prestar mais de 180 horas de trabalho neste regime.

4 - No caso previsto no número 2, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 4 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 - As horas de trabalho prestado neste regime, de acordo com o disposto nos números anteriores, serão compensadas com uma redução diária não superior a 2 horas ou, por acordo das partes, redução da semana de trabalho em dias completos ou em meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, neste caso, sem aumento do subsídio de férias. No início de cada período de referência, deve a entidade empregadora fixar a forma em que o trabalhador gozará a compensação.

6 - Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação de horas trabalhadas, o trabalhador tem direito ao pagamento das mesmas nos termos do n.º 1 da cláusula 34.^a. Caso seja a entidade empregadora a credora de horas, não haverá lugar a qualquer tipo de compensação.

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer forma, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor da retribuição horária normal, o qual será achado através da fórmula constante no n.º 2 da cláusula 34.^a

7 - A entidade empregadora comunicará ao trabalhador, por escrito com a antecedência mínima de 3 dias, os dias em que este deve cumprir o período normal de trabalho até 10 horas.

8 - Porém, o prazo de 3 dias pode ser reduzido ocorrendo motivo de força maior.

9 - Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade, ou em determinado dia ou dias.

10 - O horário de trabalho do trabalhador será alterado em consequência do disposto nos números anteriores, passando a reger-se de acordo com registo adequado ao apuramento do balanço das horas de trabalho cumpridas por trabalhador neste regime. Este registo deverá ser mantido permanentemente atualizado.

Cláusula 26.^a

(Modalidades de horário de trabalho)

Para efeitos deste contrato entende-se por:

- a) Horário de turnos - aquele em que existe para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem com ou sem sobreposição, de acordo com uma escala pré-estabelecida, fixa ou rotativa;
- b) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas e com duração normal, correspondente ao período de funcionamento do posto de trabalho.

Cláusula 27.^a

(Duração dos períodos de trabalho)

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

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

3 - O tempo destinado às 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.

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

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

6 - Durante o tempo de descanso, o pessoal não pode permanecer no local de trabalho, só podendo utilizar as instalações destinadas ao seu repouso e distração.

Cláusula 28.^a

(Horários especiais)

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

2 - O horário de empregados "extras" será o atribuído a serviço especial a efectuar.

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

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

5 - Ao trabalhador-estudante deverá ser 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, desde que daí não resulte grave prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 29.^a

(Alteração do horário de trabalho)

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

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

3 - O novo horário e os fundamentos da alteração, quando esta seja da iniciativa da entidade patronal, deverão ser afixados em local apropriado com uma antecedência mínima de 15 dias, relativamente ao pedido de aprovação oficial, podendo aquele prazo ser de 5 dias em casos de justificadas necessidades.

4 - Independentemente das alterações do horário, o dia de descanso semanal será inalterável, a não ser que os trabalhadores manifestem, por escrito, a sua concordância com a sua alteração.

Cláusula 30.^a

(Horário parcial)

1 - É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial.

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

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

Cláusula 31.^a

(Trabalho de turnos)

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

2 - A obrigatoriedade de horários rotativos referidos no número anterior cessa, desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 32.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 - Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção do horário segue o disposto na alínea a) do número anterior. Contudo, este regime, fica limitado ao período máximo de 10 horas semanais.

4 - Tratando-se do regime de isenção previsto na alínea a) do n.º 2, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20% da sua retribuição base; tratando-se do regime previsto nas alíneas b) ou c) do mesmo número, a retribuição especial corresponderá a 5% da retribuição base.

5 - Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou direcção na empresa.

6 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 33.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

- Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 - O trabalho suplementar referido na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio.

Cláusula 34.^a

(Retribuição de horas extraordinárias)

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

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

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

sendo:

RM = Retribuição mensal base
n = Período normal de trabalho semanal

Cláusula 35.^a

(Pagamentos do trabalho extraordinário)

As horas extraordinárias prestadas a partir do dia 16 de cada mês poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 36.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 - O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25%, porém, quando no cumprimento de horário de trabalho, sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, todo o período de trabalho diário será remunerado com este acréscimo.

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

4 - O valor a descontar, relativamente às ausências ao trabalho que impliquem perda de remuneração dos trabalhadores sujeitos a horário nocturno fixo, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = rd$$

sendo:

RM = Remuneração mensal
rd = Remuneração diária

5 - Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal providenciará ao transporte dos trabalhadores ou suportará as consequentes despesas.

Cláusula 37.^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 arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

Cláusula 38.^a

(Mapas e horário de trabalho)

1 - Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, nos termos da legislação aplicável.

2 - Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente por secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação (se aplicável) e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora do começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além do nome dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho com indicação do despacho que concedeu a autorização.

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

(Local de trabalho)

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

2 - Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Secção I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 40.^a

(Descanso semanal)

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção e que exerçam a sua actividade em estabelecimentos que tenham ao seu serviço menos de 10 trabalhadores, têm direito a um descanso semanal, que mesmo quando superior a 24 horas, será sempre seguido.

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

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

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

Cláusula 41.^a

(Descanso complementar)

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção que exerçam a sua actividade em estabelecimentos que tenham ao seu serviço mais de 10 profissionais, terão direito a um dia de descanso complementar, que será anterior ou posterior ao dia de descanso semanal, quando aqueles estabelecimentos não encerrem um dia completo por semana.

2 - Nos estabelecimentos que encerrem um dia completo por semana e tenham ao seu serviço mais de 10 trabalhadores, o dia de descanso complementar poderá ser, ou não, anterior ou posterior ao dia de descanso semanal.

3 - Nos estabelecimentos que tenham ao seu serviço até 10 trabalhadores poderá adoptar-se um dia completo de descanso complementar, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 - Os trabalhadores cujo horário de trabalho normal seja nocturno e compreendido entre as 22.00h e as 8.00h, nos estabelecimentos até 10 trabalhadores, terão um dia de descanso complementar semana sim, semana não.

5 - Aos trabalhadores abrangidos pela presente cláusula aplica-se o disposto nos números três e quatro da cláusula anterior.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

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

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como extraordinário e, por isso, pago com um acréscimo de 100%.

3 - Nos três dias seguintes após a realização do trabalho extraordinário, o trabalhador gozará idêntico período de descanso.

4 - Deste período, será sempre gozado um dia completo num dos três dias imediatos; o período excedente poderá ser gozado em momento posterior, desde que nisso acordem os interessados.

5 - Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago com o acréscimo de 200%.

6 - Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, quando o trabalhador tenha direito à remuneração desse dia será calculada pela fórmula:

$$rd = \frac{rm}{30} \times 2$$

sendo:

rd = Remuneração diária
rm = Remuneração mensal

Cláusula 43.^a

(Feriados)

1 - O trabalho prestado em dias feriados será havido como extraordinário e remunerado nos termos da alínea 2 da cláusula 42.^a.

2 - São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 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.

3 - O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4 - Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

5 - Desde que previstos na lei, serão ainda observados com feriados o Dia da Região (1 de Julho) e o dia 26 de Dezembro.

6 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 44.^a

(Funcionamento nos feriados)

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramentos, avisar os respectivos trabalhadores, com a antecedência mínima de 8 dias.

Secção II

Férias

Cláusula 45.^a

(Princípios gerais)

1 - Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas.

2 - O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou à efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos termos do n.º 3 da cláusula 47.^a e do n.º 2 da cláusula 67.^a.

Cláusula 46.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 47.^a

(Duração do período de férias)

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

2 - A duração do período de férias é aumentada em 3 dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam. Este regime integra a majoração prevista na Lei.

3 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 48.^a

(Escolha da época de férias)

1 - O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 - Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Março e 30 de Novembro.

4 - Na fixação do período de férias, a entidade patronal terá, na medida do possível, de observar uma escala rotativa, de modo a permitir a utilização consecutiva, por cada trabalhador, de todos os meses, do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

5 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os conjugues que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Janeiro de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de Novembro.

8 - O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

9 - Sempre que o gozo de férias coincida com os meses de Julho, Agosto ou Setembro estas podem ser marcadas, unilateralmente, pela entidade patronal em dois períodos com a duração mínima de 11 dias úteis, sendo que um dos períodos pode ser marcado entre Fevereiro e Novembro, excepto se o trabalhador as quiser, comprovadamente, gozar fora da Ilha onde preste trabalho.

Neste caso, a empresa, custeará o título ou títulos de transporte colectivo relativos a um dos períodos de férias, sempre que o trabalhador seja obrigado a pagar o transporte colectivo 12 meses, em cada ano civil, em razão das férias não serem gozadas de forma consecutiva.

Cláusula 49.^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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 50.^a

(Retribuição das férias)

1 - A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo a retribuição 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 36.^a, sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 - No caso de o trabalhador ter direito à retribuição mista, será integrada na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de férias)

1 - Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias, pago adiantadamente, de montante igual à retribuição mensal auferida pelos trabalhadores, nos termos da cláusula anterior, com excepção do valor da alimentação e do suplemento da cláusula 36.^a e do prémio de línguas.

2 - No ano de 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 n.º 2 da cláusula 67.^a, não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

Cláusula 52.^a

(Momento do pagamento)

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

Cláusula 53.^a

(Doença no período de férias)

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a.

2 - Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula 55.^a.

3 - A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula 49.^a e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 - O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a legislação aplicável.

Cláusula 54.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 - O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

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.

Cláusula 55.^a

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

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo 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 tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 46.^a.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 56.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador

terá direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 57.^a

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 58.^a

(Encerramento da empresa ou estabelecimento)

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 30 dias consecutivos entre 1 de Fevereiro e 30 de Novembro;
- b) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder 5 dias úteis consecutivos.

Cláusula 59.^a

(Noção)

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 60.^a

(Tipos de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei em vigor;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei em vigor;

- f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste contrato;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 61.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2º grau na linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei em vigor.

Cláusula 62.^a

(Comunicação da falta justificada)

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no número anterior.

Cláusula 63.^a

(Prova da falta justificada)

1 - O empregador pode, nos 30 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 60.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos

referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 - O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a lei em vigor.

Cláusula 64.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, quando previsto na lei;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 60.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, excepto se o empregador decidir o contrário.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 60.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 60.^a, as faltas justificadas determinam a perda da retribuição quando ultrapassem o período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 65.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o

empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 66.^a

(Desconto das faltas)

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

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

sendo:

RM = Remuneração mensal
Rd = Remuneração diária

Cláusula 67.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 68.^a

(Momento e forma de descontos)

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

Cláusula 69.^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 trinta dias, aplica-se o regime da suspensão do trabalhador por impedimento prolongado.

Secção IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente, o serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 71.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

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

Cláusula 72.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

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

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 73.^a

(Conceito)

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

A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações, regulares ou variáveis e periódicas, atribuídas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie pela entidade patronal.

Cláusula 74.^a

(Critério da fixação de remuneração)

1 - Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 - Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador executa trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado por período superior a 8 dias, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria desde o primeiro dia de actividade exercida em categoria superior.

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

4 - 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.

Cláusula 75.^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 76.^a

(Subsídio de Natal)

1 - Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente à retribuição correspondente a esse mês, com excepção do valor da alimentação e do suplemento previsto no n.º 2 da cláusula 36.^a.

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

Cláusula 77.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador, onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número da inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 78.^a

(Inutilização de objectos de serviços)

A responsabilidade pela inutilização dos objectos de serviço só pode ser imputada ao profissional, quando este tenha agido com intenção ou negligência grave. No entanto, a sanção só pode ser aplicada depois da entidade patronal efectuar prova através de inquérito testemunhal.

Cláusula 79.^a

(Objectos perdidos)

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

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

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

Cláusula 80.^a

(Retribuições mínimas)

1 - Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as retribuições pecuniárias de bases mínimas da tabela salarial constante do Anexo II. No cálculo dessas retribuições pecuniárias de base não é considerado o valor da

alimentação nem de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

2 - Todos os estabelecimentos que tenham trabalhadores com profissões não similares de hotelarias, não enquadradas neste contrato regular-se-ão pelo contrato colectivo de trabalho em vigor aplicado aos hotéis.

3 - Relativamente aos trabalhadores cuja retribuições pecuniária de base fosse, à data fixada convencionalmente de produção de efeitos deste instrumento, superior ao que lhes seria devido pela tabela de retribuições mínimas agora revista, é garantido o aumento percentual mensal idêntico ao acordado para a tabela salarial se da aplicação daquela tabela lhes resultar aumento inferior ou não resultar qualquer aumento.

Cláusula 81.^a

(Prémio de conhecimento de línguas)

1 - Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio de 28,28 € por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 - A prova de conhecimento de línguas será feita através de documento comprovativo das habilitações conferidas por estabelecimento de ensino de línguas ou escola profissional, devendo a mesma ser averbada na respectiva carteira profissional.

Cláusula 82.^a

(Alojamento)

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

Cláusula 83.^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 de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa função.

CAPÍTULO VIII

Serviços extras

Cláusula 84.^a

(Definição e normas especiais dos serviços extras)

1 - É considerado serviço "extra" o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos e desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 - A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer "extra", podendo, fazer o recrutamento através do sindicato.

Cláusula 85.^a

(Retribuição mínima dos "extras")

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

Chefe de cozinha, de mesa, de "barmen" e pasteleiro.....	7,00€
Primeiro cozinheiro e Pasteleiro.....	6,50€
Empregado de Mesa e Bar.....	6,00€
Outros profissionais.....	5,50€

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 n.º 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 de partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

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

CAPÍTULO IX

Segurança Social e Regalias Sociais

Secção I

Previdência e abono de família

Cláusula 86.^a

(Contribuições)

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

2 - As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas, nos termos desta convenção.

3 - Em caso de doença comprovada mensalmente pelo médico da instituição de Segurança Social, o profissional receberá cinquenta por cento do valor da diferença entre o subsídio da instituição da Segurança Social e o seu salário normal, a partir do trigésimo dia, desde que não tenha sido substituído no quadro de pessoal da secção a que pertença.

Cláusula 87.^a

(Controlo das contribuições)

As guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social, deverão ser visadas pelas

comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

Secção II

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 88.^a

(Higiene e segurança)

1 - A instalação e laboração dos estabelecimentos abrangidos por este contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 - 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.

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

4 - Os locais subterrâneos e sem janelas, em que normalmente se exerce trabalho, devem satisfazer todas as formas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 89.^a

(Lavabos e vestiários)

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

2 - Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 - Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários.

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

Cláusula 90.^a

(Primeiros socorros)

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

2 - O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, e 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 asseio 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.

Cláusula 91.^a**(Infantários)**

A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o permita e justifique.

Cláusula 92.^a**(Sala de convívio)**

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

Secção III**Alimentação**Cláusula 93.^a**(Direito a alimentação)**

1 - Tem direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este contrato qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo ou espécie de estabelecimentos onde prestem serviço, sem prejuízo do previsto no número 2 desta cláusula.

2 - a) Nos estabelecimentos do sector de restaurantes, cafés e similares onde se não forneçam refeições aos clientes, são asseguradas aos profissionais, somente, duas pequenas refeições:

- 1º Primeira refeição - uma sanduíche e café com leite;
- 2º Segunda refeição - uma sanduíche e café com leite ou refrigerante e água.

b) Sempre que qualquer profissional preste serviços para além das 00:00 horas (meia-noite), terá ainda direito a uma ceia, cuja composição é a prevista no nº 2 da alínea anterior.

c) A entidade patronal pode optar por substituir aquelas refeições pelos valores da tabela A da cláusula 94.^a.

3 - Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida em espécie, salvo nos casos em contrário previstos no presente contrato.

4 - Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, será substituída pelo valor da tabela A da cláusula 94.^a.

5 - Nos casos de dieta, a substituição far-se-á, também, pelo valor da tabela A referida.

6 - Noutros casos em que, aos trabalhadores, não seja fornecida alimentação em espécie, por facto que não lhes seja imputável, esta ser-lhe-á substituída pelos valores da tabela B da mesma cláusula, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

7 - Nos estabelecimentos que não fornecendo refeições completas, sirvam os tradicionais pratos ligeiros (snacks) ou combinados, os trabalhadores terão direito, além do pequeno-almoço, as duas refeições diárias iguais às que constam da carta ou servidas no estabelecimento.

Cláusula 94.^a**(Valor pecuniário da alimentação)**

Para todos os efeitos deste contrato o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A	Completa por mês	25,84
B	Pequeno-almoço	0,78
	Ceia	1,17
	Almoço, Jantar (cada)	2,14

Cláusula 95.^a**(Refeições que constituem a alimentação)**

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

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

3 - A ceia será fornecida aos trabalhadores, cujo período de trabalho se prolongue para além das 23:00 horas.

Cláusula 96.^a**(Composição das refeições)**

As refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá, pão com manteiga ou doce;
- b) Almoço: sopa, prato de peixe ou carne e legumes, pão, refrigerante e água ou leite ou cerveja, fruta ou doce e café;
- c) Jantar: sopa, prato de peixe ou carne ou legumes, pão, uma peça de fruta ou doce e café;
- d) Ceia: Sanduíches, fruta ou doce e café com leite.

Cláusula 97.^a**(Alimentação especial)**

O profissional que, por prescrição médica, necessita de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas e o pagamento de equivalente pecuniário nos termos da cláusula nº 94.^a.

Cláusula 98.^a**(Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal)**

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

2 - Assim:

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

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

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

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

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

Cláusula 99.^a

(Tempo destinado às refeições)

1 - As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constantes do mapa 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 ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriormente ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomou a refeição, não é obrigado a permanecer no local de trabalho.

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

5 - O pequeno-almoço terá de ser fornecido até às 09:30 horas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 100.^a

(Sanções disciplinares)

1 - As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Cláusula 101.^a

(Limites às sanções disciplinares)

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infração praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 102.^a

(Aplicação de sanções disciplinares)

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 103.^a

(Sanções abusivas)

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 6.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 104.^a

(Consequências da aplicação de sanção abusiva)

1 - O empregador quer aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e a indemnização prevista nos termos do n.º 8 da cláusula 110.^a.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a doze meses de serviço.

Cláusula 105.^a**(Registo das sanções disciplinares)**

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

CAPÍTULO XI**Cessaçã o do Contrato de Trabalho**Cláusula 106.^a**(Modalidades de cessaçã o do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho cessa, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogaçã o;
- c) Resoluçã o;
- d) Denúncia.

Cláusula 107.^a**(Cessaçã o por caducidade)**

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

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 108.^a**(Revogaçã o por mútuo acordo)**

1 - Empregador e trabalhador podem fazer cessar por acordo o contrato de trabalho, nos seguintes termos:

- a) O acordo de cessaçã o deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebraçã o do acordo e a do início da produçã o dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produçã o de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na lei;
- d) Se, no acordo de cessaçã o, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensaçã o pecuniária da natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessaçã o do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessaçã o.

2 - Os efeitos do acordo de revogaçã o do contrato de trabalho podem cessar por decisã o do trabalhador até ao 7º dia seguinte à data da respectiva celebraçã o, mediante comunicaçã o escrita.

3 - No caso de não ser possível assegurar a recepçã o da comunicaçã o prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepçã o, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

4 - A cessaçã o prevista no nº 2 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicaçã o, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposiçã o do empregador, na

totalidade, o valor das compensaçõ es pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessaçã o do contrato de trabalho.

5 - Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogaçã o do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 109.^a**(Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa)**

1 - O comportamento culpos o do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistênci a da relaçã o de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciaçã o da justa causa deve atender-se, no quadro de gestã o da empresa, ao grau de lesã o dos interesses do empregador, ao carácter das relaçõ es entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violaçã o de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocaçã o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligênci a devida, das obrigaçõ es inerentes ao cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesã o de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declaraçõ es relativas à justificaçã o de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observânci a das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violênci as físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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 oposiçã o ao cumprimento de decisõ es judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 110.^a**(Nulidade do Despedimento)**

1 - Se o despedimento for declarado ilícito, o trabalhador pode optar pela reintegraçã o na empresa até à sentença do tribunal.

2 - Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administraçã o ou de direcçã o, o empregador pode opor-se à reintegraçã o se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecuçã o da actividade empresarial.

3 - O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 - O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

5 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

6 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

7 - A indemnização prevista no n.º 5 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

8 - Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é estabelecida em 40 dias.

9 - Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a 6 meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 111.^a

(Suspensão preventiva)

A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição nos casos previstos na lei.

Cláusula 112.^a

(Trespasse, cessação ou transmissão, exploração do estabelecimento)

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opera, 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 - Nos estabelecimentos geridos em regime de concessão ou exploração, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3 - Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4 - Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo Tribunal.

5 - Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 107.^a por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis e 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 XII

Condições Especiais de Trabalho

Secção I

Igualdade de Tratamento

Cláusula 113.^a

(Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1 - Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 - Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 114.^a

(Proibição de discriminação)

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior, sempre que, em virtude de natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.

Secção II

Maternidade e Paternidade

Cláusula 115.^a

(Licença de maternidade)

1 - A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os

restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto.

Cláusula 116.^a

(Licença por paternidade)

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de trinta dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de cento e vinte dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 117.^a

(Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado)

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 - O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho do cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de trinta dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 118.^a

(Protecção do despedimento)

O despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Secção III

Trabalho de menores

Cláusula 119.^a

(Trabalho de menores)

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

Cláusula 120.^a

(Trabalhadores-Estudantes)

1 - Trabalhadores-estudantes são os trabalhadores que sigam qualquer curso em estabelecimento, particular ou oficial.

2 - Os trabalhadores-estudantes beneficiarão das facilidades previstas no respectivo estatuto legal.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 121.^a

(Multas)

O não cumprimento da parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Actividade Sindical

Cláusula 122.^a

(Direito à actividade sindical)

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

2 - A comissão sindical de empresa (C.S.E.) 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.

Cláusula 123.^a

(Dirigentes sindicais)

1 - As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais, para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 124.^a

(Delegados sindicais)

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 cada registada com aviso de recepção da qual será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

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

4 - Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês.

5 - 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 125.^a

(Cedência de instalações)

1 - Nas empresas ou unidades de produção 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 empresa ou unidades de produção com menos de 15 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 126.^a

(Informação sindical)

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

Cláusula 127.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22:00 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

3 - Sem prejuízo do disposto na última parte do nº 1, 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.

CAPÍTULO XV

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 128.^a

(Indumentária)

1 - Toda a indumentária será escolhida e paga pela entidade patronal, a qual constituirá propriedade sua, não podendo ser utilizada fora do serviço e das instalações.

2 - As lavagens e engomagem da citada indumentária são da responsabilidade da empresa, desde que possua lavandaria para o serviço exclusivo do estabelecimento.

3 - Às entidades patronais compete fixar, por comunicação de serviço interno, o número de lavagens ou limpezas a que deverá ser sujeita semanalmente ou mensalmente a indumentária profissional.

4 - Os trabalhadores são obrigados a fazer o uso regular e correcto da indumentária profissional posta à sua disposição, sob pena de procedimento disciplinar nos termos deste contrato.

Cláusula 129.^a

(Comissão paritária)

1 - Será constituída uma Comissão Paritária composta por três elementos nomeados pelo Sindicato e outros três elementos nomeados pelas associações patronais outorgantes.

2 - Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo de 30 dias, após a entrada em vigor do presente contrato, os seus representantes.

3 - À Comissão Paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e resolver as dúvidas restantes da sua aplicação.

4 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de cada parte.

5 - Os representantes das partes, nas reuniões da Comissão Paritária, poder-se-ão fazer acompanhar de assessores que não disporão de direito a voto.

6 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das associações signatárias, mediante comunicação a cada parte com a antecedência mínima de 8 dias.

7 - Qualquer dos elementos poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração com poderes suficientes.

8 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente instrumento e deverão seguir os trâmites e formalidades previstas na lei.

9 - A pedido da Comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

Cláusula 130.^a

(Direitos adquiridos)

Da entrada em vigor e aplicação deste contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de que eventualmente já vinham beneficiando.

Cláusula 131.^a

(Favorabilidade global)

O presente contrato é considerado como globalmente mais favorável no conjunto dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis.

Cláusula 132.^a

(Trabalhadores e empresas abrangidas)

O número de empresas abrangidas pelo CCT são de 739 e o n.º de trabalhadores de 3255.

Cláusula 133.^a

(Revogação)

O presente CCT, revoga os Contratos Colectivos de Trabalho publicados nos JORAM, III Série, n.ºs 15, de 18/08/83, 15, de 18/08/85, 29, de 01/08/86, 22, de 16/11/89, 22, de 16/11/90, 23, de 02/12/91, 24, de 16/12/92, 24, de 16/12/94, 1, de 02/01/95, 21, 02/11/95, 22, de 15/11/96, 5, de 02/03/98, 2, de 19/01/99, 2, de 17/01/01, 5, de 01/03/02, 4, de 17/02/03, 4, de 16/01/04.

ANEXO I

CLASSIFICAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS

1 - Para todos os efeitos deste contrato as empresas e estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos de remuneração:

GRUPO I - Estabelecimentos de Luxo

GRUPO II - Estabelecimentos Típicos e com interesse para o Turismo

GRUPO III - Outros Estabelecimentos

2 - Os Estabelecimentos de restauração ou bebidas que funcionem em unidades hoteleiras ou em complexos turísticos ou hoteleiros e que sejam propriedade das empresas que exploram os estabelecimentos hoteleiros, ficam obrigados ao pagamento aos trabalhadores ao seu serviço, pelo grupo de remuneração aplicável à unidade hoteleira ou complexo onde funcionam, excepto se, em virtude de classificação turística mais elevada devem resultar a aplicação do grupo superior, exceptuando as situações existentes.

3 - A alteração de classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determine a integração em grupo de remuneração inferior, não poderá repercutir-se em grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores, mantendo-se quanto a estes a aplicação do grupo de remuneração anterior à desclassificação. Esta disposição não se aplica às novas admissões de trabalhadores.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

(DE 01/09/2005 A 31/08/2006)

NIVEIS	CATEGORIAS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
A	Director/a de Restaurante	951.72€	770.44€	682.89€
B	Encarregado/a	863.14€	718.94€	633.45€
C	Chefe de Cozinha Chefe Pasteleiro	775.59€	672.59€	601.52€
D	Chefe de Barman Chefe de Mesa Chefe de Balcão Chefe de Snack Cozinheiro/a de 1. ^a Pasteleiro/a de 1. ^a Ecónomo/a	722.03€	639.63€	572.68€

NÍVEIS	CATEGORIAS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
E	Chefe de Self-Service Chefe de Cafeteria Barman/Barmaid de 1. ^a Empregado/a de Mesa de 1. ^a Empregado/a de Balcão de 1. ^a Empregado/a de Snack de 1. ^a Cozinheiro/a de 2. ^a Pasteleiro/a de 2. ^a Controlador/a Disco-Jockey	672.59€	597.40€	531.48€
F	Barman/Barmaid de 2. ^a Empregado/a de Mesa de 2. ^a Empregado/a de Balcão de 2. ^a Empregado/a de Snack de 2. ^a Cozinheiro/a de 3. ^a Pasteleiro/a de 3. ^a Cafeteiro/a Dispenseiro/a/Cavista Porteiro/a Marcador/a de Jogos Empregado/a de Gelados	601.52€	523.24€	497.49€
G	Caixa Empregado/a de Balcão/Mesas Self-Service Jardineiro/a	580.92€	500.58€	483.07€
H	Copeiro/a Empregado/a de Limpeza Lavadeira/Lavador Guarda de Vestiários ou Lavabos Estagiário/a de 2.º ano	555.17€	495.43€	476.89€
I	Estagiário/a de 1.º ano	467.62€	419.21€	414.06€
J	Aprendiz de 2.º ano	443.93€	401.70€	394.49€
L	Aprendiz de 1.º ano	434.66€	382.13€	376.98€
M	Mandarete	406.85€	363.59€	357.41€

Nota: O grupo II agora eliminado terá sempre o aumento que resultar da percentagem acordada para cada ano.

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

I - Direcção

1 - Director/a de Restaurante - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção 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

plano de gestão dos recursos mobilizados pela exploração, planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas, define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito e poderes que por esta lhe seja conferido, não sendo, no entanto, exigível a representação em matéria de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

2 - Encarregado/a - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisa a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do

equipamento em bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

II - Controle

1 - Controlador/a - 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 serviços nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas.

Fornecer 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.

III - Portaria

1 - Porteiro/a - Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

2 - Guarda de Vestiário - É o profissional que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas aos clientes.

3 - Mandarete - É o profissional 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 clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas dos estabelecimentos.

IV - Mesas

1 - Chefe de Mesa - Dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesas); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente; considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventário periódico; 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 de pasteleria na elaboração das ementas das refeições e lista de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e 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.

2 - Empregado/a de Mesa de 1ª - Serve refeições e bebidas a clientes; É responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço, móveis de exposição de frutas e mesas destinadas às refeições e bebidas nos 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 os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança.

Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis: espinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede e colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários, periódicos e vela pela higiene dos utensílios.

3 - Empregado/a de Mesa de 2ª - Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1ª, 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 preparações necessárias ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

4 - Marcador/a de Jogos - É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

V - Bar

1 - Chefe de Barman/Barmaid - Superintende e executa todos os trabalhos de bar.

2 - Barman/Barmaid de 1ª - Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar 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. Cuida do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

Pode substituir o chefe de "Barman", nas suas faltas e impedimentos e proceder à requisição de artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

3 - Barman/Barmaid de 2ª - É o profissional que colabora com o Barman/Barmaid de 1ª executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

VI - Balcão

1 - Chefe de Balcão - Superintende e executa os trabalhos de balcão.

2 - Empregado/a de Balcão de 1ª - 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 mesas, 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 e 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 ou ausências.

3 - Empregado/a de Balcão de 2ª - É o profissional que colabora com o empregado/a de balcão de 1ª, executando as funções definidas para este.

4 - Empregado/a de Gelados - Confecciona 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.

VII - Snack-Bar e Self-Service

1 - Chefe de Snack-Bar - É o profissional que num snack-bar chefia, orienta e coordena o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos de preparações de mesas frias e gelados e cafetaria ou de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o funcionamento 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.

2 - Chefe de Self-Service - É o profissional que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (self-service), chefia o pessoal, orienta e coordena a execução dos trabalhos e preparação do serviço, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

3 - Empregado/a de Snack-Bar de 1ª - 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.

4 - Empregado/a de Snack-Bar de 2ª - É o profissional que colabora com o empregado/a de snack-bar de 1ª, executando as funções definitivas para este.

5 - Empregado/a de Balcão/Mesas de Self-Service - 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.

VIII - Cozinha

1 - Chefe de Cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e "grill" nos restaurantes e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurante com uma certa antecedência, tendo em atenção

a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição de quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, que acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concorrência com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaboração de 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.

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

XIX - Pastelaria

1 - Chefe/Pasteleiro/a - É o profissional 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 colabora na elaboração das ementas e listas, escolhendo as sobremesas. Mantém em dia os inventários de material e stocks de material de matérias-primas.

2 - Pasteleiro/a de 3ª - E o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo funcionamento. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos restaurantes e similares com fabrico de pastelaria.

X - Economato

1 - Ecónomo/a - É o profissional que procede à aquisição, armazenamento, conservação e distribuição às secções das mercadorias e artigos necessários à empresa. Procede à recepção de artigos e verifica a sua concordância com as respectivas facturas e requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda pelas quais é responsável; executa e colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações de economato.

2 - Despenseiro/a - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece as secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

3 - Cavista - Recebe, armazena, conserva e distribui as secções vinhos e outras bebidas necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

XI - Cafetaria e Copa

1 - Cafeteiro/a - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviço de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

2 - Copeiro/a - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de bar, mesa e cozinha usados na preparação de bebidas e serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode ter de substituir o cafeiteiro/a na suas faltas ou impedimentos.

3 - Chefe de Cafeteria - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

XII - Limpeza e Serviços Gerais

1 - Empregado/a de Limpeza - É o profissional que se ocupa de trabalhos de limpeza, conservação, arrumação e outros serviços gerais.

2 - Guarda de Lavabos - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

XIII - Animação

Disc-Jockey - É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em boites, dancings e outros recintos.

XIV - Jardim

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

XV - Rouparia/Lavandaria

Lavadeira/o - Ocupa-se da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Funchal, 10 de Fevereiro de 2006

Pel' ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal

João Souto (na qualidade de mandatário)
 Alfredo Gouveia (na qualidade de mandatário)
 Luís Dias (na qualidade de mandatário)

Pel' Associação de Comércio e Serviço da Região Autónoma da Madeira

Dra. Tânia Oliveira (na qualidade de mandatário)
 Dr. Sancho Luís Mendes Pereira (na qualidade de mandatário)

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

Luís Fernão Franco da Silva (na qualidade de Mandatário)
 Adolfo Luís Gonçalves de Freitas (na qualidade de membro Direcção Nacional)

Depositado em 17 de Fevereiro de 2006, a fl^{as} 24 verso do livro n.º 2, com o n.º 7/2006, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector da Camionagem de Carga da

Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º 5, de 4 de Março de 2005.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas que, não tendo por actividade principal camionagem de carga, sejam filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste instrumento, filiados no Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência e processo de denúncia)

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis, e vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses.

3 - A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4 - A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5 - Em qualquer dos casos a denuncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6 - O texto da denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados a outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

7 - A contraparte deverá enviar a parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

8 - A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias a Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

Cláusula 18.ª

(Alojamento e subsídio de refeição para deslocações)

1 - Os Trabalhadores cuja deslocação em serviço abranja o período convencionalmente fixado para o almoço ou se prolongue para além das 21 horas têm direito a um subsídio por refeição no valor de € 3,38 (três euros e trinta e oito cêntimos).

2 - O presente subsídio não é exigível caso haja pagamento de refeição.

3 - Em caso de pernoita e alojamento os empregadores pagarão integralmente as deslocações de alojamento e pequeno-almoço.

Cláusula 19.ª

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de € 0,60 (sessenta cêntimos).

Cláusula 20.^a**(Abono para falhas)**

Os Trabalhadores que exerçam, cumulativamente com as suas, funções de cobrança tem direito a € 18,72 (dezoito euros e setenta e dois cêntimos) mensais, a título de abono para falhas.

Cláusula 21.^a**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores abrangidos é atribuída uma diuturnidade no valor de € 14,67 (catorze euros e sessenta e sete cêntimos) mensais, por cada cinco anos de serviço na empresa, até ao máximo de cinco diuturnidades.

ANEXO III**(Tabela Salarial)**

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	RENUMERAÇÕES
Motorista de Pesados de Mercadorias	€ 492.86
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	€ 457.73
Ajudante de Motorista	€ 393.77

Nota: A Tabela Salarial produz efeitos a 1 de Julho de 2005.

Artigo 3.º - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 341 empregadores e 1118 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, 19 Janeiro de 2006.

Pela ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Samuel Gouveia - mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira

(Ernesto Bernardo) - Membro da Direcção
(José Alves Nune) - Membro da Direcção

Depositado em 15 de Fevereiro de 2006, a fl.ºs 24 do livro n.º 2, com o n.º 6/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Comissão de Trabalhadores da Empresa de Electricidade da Madeira S.A. - Elementos de Identificação dos Membros eleitos para o Biénio 2006/2007.

ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO**EFFECTIVOS**

José António de Abreu, filho de Alfredo de Abreu e de Carmelita de Abreu, nascido em 22.10.1951, natural de S. Martinho, Funchal, com a categoria de assistente técnico I, portador do BI n.º 2190183, emitido pelo arquivo de identificação do Funchal.

Teodoto Trindade Gouveia Silva, filho de António Silva e

Maria Alcina de Gouveia Silva, nascido a 5.7.61, natural de S. Martinho, Funchal, com a categoria de técnico administrativo I, portador do BI n.º 5496682 do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Trindade Gouveia Silva, filho de Manuel da Silva e Maria Isabel Gouveia Silva, nascido a 15.8.1957, natural de S. Martinho, Funchal, com a categoria de técnico administrativo I, portador do BI n.º 4868686, do arquivo de identificação do Funchal.

Feliciano Sousa dos Reis, filho de Feliciano Gonçalves dos Reis e de Georgina Rosa de Sousa, nascido em 17.9.1955, natural do Monte, Funchal, com a categoria de técnico administrativo I, portador do BI n.º 4674928, do arquivo de identificação de Lisboa.

Filipe Martiniano Martins Sousa, filho de Manuel de Sousa e de Rita Heliadora Vieira Martins, nascido a 16.10.64, natural de Gaula - Santa Cruz, com a categoria de escriturário III, portador do BI n.º 7035967 do arquivo do Funchal.

Carlos Manuel de Sousa, filho de Manuel de Sousa e de Judite Rosa Andrade, nascido a 17.11.58, natural de S. Martinho, Funchal, com a categoria de electricista III, portador do BI n.º 7106967, do arquivo de identificação do Funchal.

Luís António de Jesus, filho de João Viriato de Jesus e de Maria José Velosa, nascido em 18.9.1953, natural de S. Roque, Funchal, com a categoria de chefe de secção, portador do BI n.º 2325022, do arquivo de identificação de Lisboa.

SUPLENTES

Jorge Manuel Coelho Vizinho, filho de José Coelho Vizinho e de Maria Figueira, nascido em 6.1.1954, natural do Monte. Funchal, com a categoria de escriturário III, portador do BI n.º 4504082, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Maurício Fernandes, filho de Fernando Severino Fernandes e de Maria Helena Pinto Gouveia Fernandes, nascido a 1.3.1965, natural da freguesia de S. Pedro, Funchal, com a categoria de escriturário III, portador do BI n.º 7083515 do arquivo de identificação do Funchal.

Miguel Gomes Abreu, filho de António José Rodrigues Abreu e de Maria Benvinda Gomes Abreu, nascido a 2.2.1967, natural do Monte, Funchal, com a categoria de chefe de secção, portador do BI n.º 8060547, do arquivo de identificação do Funchal.

Fernando Freitas, filho de José de Freitas e Maria Lucinda de Freitas, nascido a 2.7.57, natural de S. Gonçalo, Funchal, com a categoria de chefe de secção, portador do BI n.º 5093055 do arquivo de identificação do Funchal.

Rui André Gonçalves, filho de Carlos Teodoro Gonçalves e de Celina Paixão de Freitas, nascido em 30 de Novembro de 1952, natural de Santa Lúzia, Funchal, com a categoria de mecânico III, portador do BI n.º 2347387.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1/2006, a fl.1 do livro n.º 1.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

Aestes valores acrescentem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 9,05 (IVA incluído)