REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série – Número 15 Terça-feira, 16 Agosto 1983

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

— Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, a Associação dos Industriais de Construção da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal e outros — Para o sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira.

— Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal — Para o sector dos Similares de Hotelaria.

Portarias de Extensão:

— Aviso para Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, a Associação dos Industriais de Construção da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal e outros — Para o sector Metalúrgico e Metalomecânico da Região Autónoma da Madeira.

— Aviso para Portaria de Extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Retalhistas de Víveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira e Outra e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal — Para o sector dos Similares de Hotelaria.

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

Alterações:

— Comissão de Conciliação e Julgamento para os Empregados de Escritório e Caixeiros.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE CONSTRUÇÃO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DO FUNCHAL E OUTROS — PARA O SECTOR DA METALURGIA E METALOMECÂNICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Art.º 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF) e a Associação dos Industriais de Construção da Madeira (ASSICOM), por um lado, e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofí-

cios Correlativos do Funchal, por outro lado, foi celebrada a revisão de algumas disposições constantes dos instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicáveis em vigor na Região Autónoma da Madeira para o sector Metalúrgico e Metalomecânico.

Art.° 2.° — À categoria de Electromecânico (Electricista-montador) em geral são aplicáveis as disposições das cláusulas 31.ª (Habilitações mínimas), 32.ª (Promoções e Acessos) e 33.ª (Quadro de Densidade) do CCT publicado no JORAM II Série n.° 18 de 18 de Junho de 1979 - Suplemento.

Art.° 3.° — As Tabelas Salariais produzem efeitos retroactivos desde 1 de Junho de 1983.

Art.° 4.° — As restantes cláusulas que não foram objecto de revisão e que constam no CCT publicado no JORAM, II Série, n.° 18 de 18 de Junho de 1979 - Suplemento e Revisão do CCT publicada no JORAM, II Série, n.° 17 de 2 de Julho de 1981, mantêm-se em vigor com a redacção delas constante por mais um período de 24 meses.

Art.° 5.° — Foram acordadas as seguintes cláusulas e matérias:

CAPÍTULO I

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se na Região da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas do sector metalúrgico e metalomecânico filiadas nas associações patronais outorgantes, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, desde que sejam representados pelas Associações sindicais outorgantes.

2 — O presente contrato aplica-se ainda (e unicamente) aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal, ao serviço de entidades patronais de empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas pelas associações patronais referidas no número anterior, se em relação aos mesmos, não vigorar regulamentação de trabalho específica.

3 — Nas empresas que exerçam o comércio automóvel e/ou outras actividades comerciais, só é abrangida por este contrato, a parte das oficinas de construção, reparação e assistência.

CLÁUSULA 2.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos da lei, e vigorará por um período de dois anos.

2 — As tabelas salariais vigoram, após publicação, por um período mínimo de 12 meses.

3 — As cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 24 meses, salvo se por lei, for fixado outro prazo de vigência mais favorável para os trabalhadores.

CLÁUSULA 38.ª

(Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

c) Não exigir dos trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;

d) Dispensar os trabalhadores para o exercício de funções em quaisquer organismos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, mas nos precisos termos da Lei e deste contrato;

e) Prestar aos Sindicatos que representem trabalhadores da empresa, todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativamente às relações de trabalho na empresa;

f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens, e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia. Qualquer observação ou admoestação, terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Efectuar a cobrança das quotas, desde que lhe tenha sido solicitada, de acordo expresso e individual em declaração escrita pelos trabalhadores interessados e remetê-las aos Sindicatos,

sempre que haja acordo para tal entre estes e a entidade patronal, nos termos do Decreto Regional n.º 3/77-M de 25 de Julho;

h) Nomear para os lugares de chefia, trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

j) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;

l) Conceder por cada ano de serviço efectivo a todos os trabalhadores que o solicitem, dois fardamentos para o trabalho, que serão sempre propriedade da empresa.

A concessão de novos fardamentos no fim de cada ano de serviço, será efectuada contra a entrega dos anteriores e desde que se verifique a sua deterioração.

CLÁUSULA 63.ª

(Condições especiais de retribuição)

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia, poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração.

2 — Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 750$00, que lhes será pago integralmente com o vencimento do mês de Dezembro.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família, deverão ser destacados trabalhadores de Escritório com classificação profissional nunca inferior a 3.º Escriturário, sempre que existam.

4 — Todos os trabalhos executados com produtos tóxicos, dão ao trabalhador o direito a um litro de leite diário.

5 — Os trabalhadores, com excepção dos Praticantes, terão direito a um prémio no valor de 720$00 mensais, desde que habilitados com o Curso Industrial das Escolas Oficiais e desde que esse Curso tenha correspondência específica à respectiva profissão.

CAPÍTULO VI

Deslocações em Serviço

CLÁUSULA 71.ª

(Pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;

b) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 90$00, para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho diário;

c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

CLÁUSULA 72.ª

(Grandes deslocações na Região Autónoma da Madeira)

1 — Os trabalhadores terão direito, além da sua retribuição normal, nas grandes deslocações na Região Autónoma da Madeira:

a) A uma verba diária fixa de 230$00, para cobertura de despesas correntes;

b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a **b)**, pode ser substituído por uma ajuda de custo diária, a acordar entre as partes.

CLÁUSULA 73.ª

(Grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira)

1 — Em todas as grandes deslocações fora da Região Autónoma da Madeira, trabalhadores terão direito, a:

a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

b) A uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho, a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço.

2 — A ajuda de custo a que se refere a **b)** do n.º 1, pode, se o trabalhador assim o preferir,

ser substituído por uma verba diária fixa de 380$00 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento de despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores, podem ser alterados por acordo das partes.

TABELA DE REMUNERAÇÕES MINIMAS

ANEXO I

Graus	TABELA I	TABELA II
0	40 550$00	43 950$00
1	34 800$00	37 500$00
2	30 400$00	33 450$00
3	29.450$00	31 900$00
4	26 250$00	28 450$00
5	25 650$00	28 100$00
6	23 350$00	25 800$00
7	22 500$00	24 700$00
8	21 400$00	23 450$00
9	20 300$00	22 100$00
10	19 150$00	20 900$00
11	17 950$00	19 600$00
12	17 350$00	19 000$00
13	17 100$00	18 500$00
14	15 100$00	16 200$00
15	13 400$00	14 450$00
16	11 700$00	12 600$00
17	10 050$00	10 850$00
18	9 750$00	10 400$00
19	8 100$00	8 750$00
20	6 700$00	7 250$00

PRATICANTES DAS PROFISSÕES, CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS, 6, 7 E 8

(OPERÁRIOS METALÚRGICOS)

Graus	TABELA I		TABELA II	
	Praticante 1.º Ano	Praticante 2.º Ano	Praticante 1.º Ano	Praticante 2.º Ano
6	15 250$00	17 550$00	16 300$00	19 200$00
7	15 250$00	17 250$00	16 300$00	18 650$00
8	13 450$00	15 250$00	14 550$00	16 300$00

PRATICANTES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 9 E 10

(OPERÁRIOS METALÚRGICOS)

Idade de Admissão	TEMPO DE PRÁTICA							
	1.º Ano		2.º Ano		3.º Ano		4.º Ano	
	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II
GRAU 9								
14 anos	7 500$00	8 100$00	9 800$00	10 550$00	12 200$00	13 050$00	14 300$00	15 300$00
15 anos	7 500$00	8 100$00	9 800$00	10 550$00	12 200$00	13 050$00	—	—
16 anos	9 800$00	10 550$00	12 200$00	13 050$00	—	—	—	—
17 anos	12 200$00	13 050$00	—	—	—	—	—	—
GRAU 10								
14 anos	6 700$00	7 150$00	8 800$00	9 750$00	11 000$00	11 800$00	13 400$00	14 300$00
15 anos	6 700$00	7 150$00	8 800$00	9 750$00	11 000$00	11 800$00	—	—
16 anos	8 800$00	9 750$00	11 000$00	11 800$00	—	—	—	—
17 anos	11 000$00	11 800$00	—	—	—	—	—	—

APRENDIZES DAS PROFISSÕES CUJO 1.º ESCALÃO SE INTEGRA NOS GRAUS 6, 7 E 8
(OPERÁRIOS METALÚRGICOS E ELECTRICISTAS)

Idade de Admissão	TEMPO DE APRENDIZAGEM							
	1.º Ano		2.º Ano		3.º Ano		4.º Ano	
	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II	TABELA I	TABELA II
14 anos	6 300$00	6 850$00	7 850$00	8 350$00	9 300$00	9 900$00	11 150$00	12 050$00
15 anos	6 300$00	6 850$00	7 850$00	8 350$00	9 300$00	9 900$00	—	—
16 anos	7 850$00	8 350$00	9 300$00	9 900$00	—	—	—	—
17 anos	9 300$00	9 900$00	—	—	—	—	—	—

ANEXO II

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES E ESCALÕES EM GRAUS DE REMUNERAÇÃO

GRAU 0
- Profissional de engenharia (escalão 3)
- Técnico Industrial (escalão 3)

GRAU 1
- Profissional de engenharia (escalão 2)
- Técnico Industrial (escalão 2)

GRAU 2
- Profissional de engenharia (escalão 1-B)
- Técnico Industrial (escalão 1)

GRAU 3
- Desenhador projectista
- Encarregado geral (Metalúrgico)
- Medidor Orçamentista Coordenador (Desenhadores)

GRAU 4
- Profissional de engenharia (escalão 1-A)

GRAU 5
- Medidor Orçamentista (mais de 6 anos) - (Desenhadores)
- Preparador de trabalho (Metalúrgico)

GRAU 6
- Desenhador (mais de 6 anos)
- Encarregado de Armazém
- Medidor Orçamentista (de 3 a 6 anos) - (Desenhadores)
- Mergulhador (mais de 2 anos)
- Orçamentista (metalúrgico)
- Soldador de qualificação especializada
- Técnico de electrónica industrial

GRAU 7
- Afinador, Reparador e montador de bicicletas, e Ciclomotores de 1.ª
- Afinador de máquinas de 1.ª
- Aplainador mecânico de 1.ª
- Bate-chapa (chapeiro) de 1.ª
- Calafate de 1.ª
- Caldeireiro de 1.ª
- Carpinteiro de estruturas de 1.ª
- Carpinteiro Naval de 1.ª
- Canalizador (picheleiro) de 1.ª
- Controlador de qualidade (mais de 1 ano)
- Decapador por jacto de 1.ª
- Doqueiro - Prancheiro de 1.ª
- Desenhador (de 3 a 6 anos)
- Electricista (oficial) auto
- Electricista em geral (oficial)
- Electricista naval (oficial)
- Electromecânico (Electricista-Montador) em geral (oficial)
- Estofador de 1.ª
- Ferreiro ou Forjador de 1.ª
- Fiel de Armazém
- Fogueiro de 1.ª
- Fresador mecânico de 1.ª
- Fundidor Moldador manual de 1.ª
- Mandrilador Mecânico de 1.ª
- Mecânico de Automóveis de 1.ª
- Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª
- Mecânico de Refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª
- Medidor orçamentista (até 3 anos) - (Desenhador)
- Mergulhador (até 2 anos)
- Montador-ajustador de máquinas de 1.ª
- Montador de Ascensores de 1.ª
- Montador de baterias (mais de 3 anos)
- Motorista de Pesados
- Pintor da Construção naval de 1.ª
- Pintor de veículos e máquinas de 1.ª
- Polidor de 1.ª
- Recepcionista-atendedor de Oficina (mais de 1 ano)
- Rectificador mecânico de 1.ª
- Serralheiro civil de 1.ª
- Serralheiro de ferramentas, moldes e cunhos cortantes de 1.ª

Serralheiro mecânico de 1.ª
Soldador por electroarco e oxiacetilénico de 1.ª
Torneiro Mecânico de 1.ª

GRAU 8

Caldeireiro de 2.ª
Afiador de ferramentas de 1.ª
Afinador de máquinas de 2.ª
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª
Ajudante de fiel de armazém
Aplainador mecânico de 2.ª
Apontador (mais de um ano)
Bate-chapa (chapeiro) de 2.ª
Calafate de 2.ª
Canalizador - picheleiro de 2.ª
Carpinteiro de estruturas metálicas de 2.ª
Carpinteiro naval de 2.ª
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª
Decapador por jacto de 2.ª
Desenhador (até 3 anos)
Doqueiro-Prancheiro de 2.ª
Controlador de qualidade (até 1 ano)
Desempenador de 1.ª
Estucador
Ferramenteiro de 1.ª
Ferreiro ou Forjador de 2.ª
Fogueiro de 2.ª
Fresador Mecânico de 2.ª
Fundidor-moldador manual de 2.ª
Funileiro-latoeiro de 1.ª
Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 1.ª
Marinheiro Oficial de 1.ª
Maçariqueiro de 1.ª
Mandrilador Mecânico de 2.ª
Maquinista de Força Motriz de 1.ª
Mecânico de Automóveis de 2.ª
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª
Mecânico de refrigeração, de ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª
Metalizador à pistola de 1.ª
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª
Montador de Ascensores de 2.ª
Montador de baterias (menos de 3 anos)
Montador de estruturas metálicas de 1.ª
Montador de pneus especializado
Motorista de Ligeiros, (com um mínimo de 5 anos de serviço na mesma empresa)
Operador de máquinas de balancé de 1.ª
Pedreiro de 1.ª
Pintor da construção naval de 2.ª
Pintor de veículos e máquinas de 2.ª
Pintor de 1.ª
Polidor de 2.ª
Recepcionista-atendedor de oficina (menos de 1 ano)
Rectificador mecânico de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos cortantes de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Soldador por electroarco e oxiacetilénico de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª
Rebarbador de 1.ª

GRAU 9

Caldeireiro de 3.ª
Afiador de ferramentas de 2.ª
Afinador de máquinas de 3.ª
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª
Ajudante de motorista
Aplainador mecânico de 3.ª
Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte de 1.ª
Bate-chapa (chapeiro) de 3.ª
Canalizador (picheleiro) de 3.ª
Carpinteiro de estruturas de 3.ª
Carpinteiro naval de 3.ª
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª
Decapador por jacto de 3.ª
Desempenador de 2.ª
Doqueiro-prancheiro de 3.ª
Electricista auto (pré-oficial de 2.º ano)
Electricista em geral (pré-oficial de 2.º ano)
Electricista naval (pré-oficial do 2.º ano)
Electromecânico (Electricista montador) em geral (pré-oficial do 2.º ano)
Estofador de 3.ª
Ferramenteiro de 2.ª
Ferreiro ou Forjador de 3.ª
Fogueiro de 3.ª
Fresador mecânico de 3.ª
Fundidor-moldador manual de 3.ª
Funileiro-latoeiro de 2.ª
Caldeireiro de 3.ª
Instalador de móveis metálicos, ou de aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 2.ª
Lavador
Lubrificador de 1.ª
Maçariqueiro de 2.ª
Mandrilador mecânico de 3.ª
Maquinista de Força Motriz de 2.ª
Marinheiro oficial de 2.ª
Mecânico de automóveis de 3.ª
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª
Metalizador à pistola de 2.ª
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.ª
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª
Montador de Ascensores de 3.ª
Montador de Baterias (pré-oficial)
Motorista de ligeiros
Operador de máquinas de balancé de 2.ª
Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio de 1.ª
Pedreiro de 2.ª
Pintor de Construção Civil de 3.ª
Pintor de veículos e máquinas de 3.ª
Pintor de 2.ª
Polidor de 3.ª
Rebarbador de 2.ª
Rectificador mecânico de 3.ª
Serralheiro Civil de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Soldador por electroarco e oxiacetilénico de 3.ª
Torneiro mecânico de 3.ª
Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.ª

GRAU 10

Afiador de ferramentas de 3.ª
Apontador (até um ano)
Auxiliar de condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte de 2.ª
Chegador (3.º ano)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 3.ª
Desempenador de 3.ª
Desenhador (tirocinante do 2.º ano)
Electricista de auto (pré-oficial) 1.º ano
Electricista em geral (pré-oficial) do 1.º ano
Electricista naval (pré-oficial) do 1.º ano
Electromecânico (electricista-montador) em geral (pré-oficial do 1.º ano)
Embalador metalúrgico de 1.ª
Entregador de ferramentas ou materiais e produtos de 2.ª
Escolhedor, classificador de sucatas de 1.ª
Ferramenteiro de 3.ª
Instalador de móveis metálicos, ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 3.ª
Maçariqueiro de 3.ª
Maquinista de Força Motriz de 3.ª
Marinheiro Oficial de 3.ª
Medidor (tirocinante do 2.º ano)
Montador de Pneus
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 3.ª
Operador de máquinas da industria de latoaria e vazio de 2.ª
Pintor de 3.ª

GRAU 11

Chegador do 2.º ano
Abastecedor de carburantes
Embalador metalúrgico de 2.ª
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª

GRAU 12

Chegador do 1.º ano
Desenhador (Tirocinante do 1.º ano)
Guarda
Medidor (Tirocinante do 1.º ano)
Porteiro

GRAU 13

Ajudante de Electricista (2.º Ano)
Ajudante de Lubrificador
Ajudante de montador de baterias do 2.º Ano
Ajudante de electromecânico (electricista-montador) em geral (2.º Ano)
Operário não especializado (metalúrgico)
Servente

GRAU 14

Ajudante de electricista do 1.º Ano
Ajudante de electromecânico (electricista-montador) em geral (1.º Ano)
Ajudante de montador de baterias do 1.º Ano

GRAU 15

Desenhador (Praticante do 3.º Ano)
Medidor (Praticante do 3.º Ano)

GRAU 16

Desenhador (Praticante do 2.º Ano)
Medidor (Praticante do 2.º Ano)
Montador de baterias (Aprendiz de 3.º Ano)

GRAU 17

Desenhador (Praticante do 1.º Ano)
Montador (Praticante do 1.º Ano)

GRAU 18

Montador de Baterias (Aprendiz do 2.º Ano)

GRAU 19

Montador de Baterias (Aprendiz do 1.º Ano)

ANEXO III

CATEGORIAS PROFISSIONAIS EXISTENTES

Abastecedor de carburantes — Trabalhador maior de 18 anos, que faz abastecimento e/ou venda de carburantes, e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar das bombas e prestar assistência à clientela, nomeadamente a verificação de óleo do motor, água e pressão dos pneus, podendo eventualmente proceder à oclusão de pneus e câmaras-de-ar, regista quilometragens e consumos.

Afiador de ferramentas — É o profissional que afia, com mós, abrasivas, e máquinas adequadas, ferramentas com fresas, machos de atarrachar, caçonetas, ferros de corte (burris) para tornos e mandriladoras.

Afinador de máquinas — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas adequadas, ferramentas, com presas, no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Aplainador Mecânico — É o trabalhador que, manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por desenho, ou em peça modelo, instruções verbais ou escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Apontador — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Bate-chapa (Chapeiro) — É o trabalhador que procede à execução, reparação de peças em chapa fina, que enforma e desenforma por martelagem, usando ferramentas adequadas.

Calafate — É o trabalhador a quem compete as operações de calafate, vedação e montagem de ferramentas sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe.

Caldeireiro — É o trabalhador que constrói, repara, e/ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador (Picheleiro) — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de estruturas — É o trabalhador que fabrica e repara manual ou mecanicamente estruturas e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos. Também fabrica estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Carpinteiro Naval — É o trabalhador que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira ou executa outros trabalhos em madeira, em embarcações ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe.

Chefe de equipa — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chegador — É o trabalhador, também designado por «ajudante» ou «aprendiz» de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do Art.° 14.° do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Dec.°-Lei n.° 46.989.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte — É o trabalhador que, predominantemente conduz pontes, guinchos e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Controlador de qualidade — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Decapador por jacto — É o trabalhador que manualmente e com o auxílio de jacto de areia, grenalha ou outros materiais, decapa ou limpe peças e materiais.

Desempenador — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente procede a simples desempenos em peças ou materiais.

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

Desenhador Praticante — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

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

Doqueiro-Prancheiro — É o trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, leva, pica, decalca, pinta e executa trabalho de manobras e alagem de navios. Estas funções poderão ser executadas em bailéu ou balsa.

Electricista-Auto — É o trabalhador que instala, repara e conserva, ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica, (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação e acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista em geral — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista Naval — É o trabalhador que instala, verifica, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de navios; efectua as tarefas fundamentais dos electricistas em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de navios, o que requer conhecimentos especiais; utiliza fios e cabos adequados às instalações eléctricas da construção naval; instala circuitos e aparelhagem eléctrica, tais como: de intercomunicação, sinalização, acústica e luminosa, ventilação, alarme contra incêndios, iluminação, aquecimento, força motriz, estabilização e distribuição da corrente, estabelece os circuitos de alimentação e colabora nos trabalhos relativos à instalação de servomotores do leme, gibússolas, radares, emissores-receptores de rádio e de outros equipamentos em que seja utilizada energia eléctrica; localiza, determina e repara deficiências de funcionamento eléctricas e mecânicas de aparelhagem, máquinas e circuitos eléctricos instalados.

Electromecânico (Electricista-montador) em geral — Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, em fábrica, oficina ou lugar de utilização: guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; mede, corta, fura, dobra ou utiliza qualquer outro processo para dar às peças a forma adequada; monta-as e ajusta-as, empregando chaves de parafusos, alicates, pinças, limas e outras ferramentas; coloca e liga os fios eléctricos, soldando e isolando as ligações, quando necessário; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida, quando necessários; desmonta, se necessário, os componentes avariados, aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui as peças e fios deficientes e procede à respectiva montagem. Por vezes efectua trabalhos simples de pedreiro e de carpinteiro. Pode ocupar-se de determinados tipos de tarefas, circuitos, máquinas ou aparelhagem eléctrica, a ser designado em conformidade.

Embalador metalúrgico — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem ou operar com máquinas de agrafar, manual ou mecanicamente e à colocação de etiquetas.

Encarregado de armazém — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, tendo a seu cargo dois ou mais fiéis de armazém.

Encarregado geral metalúrgico — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente encarregados (contra-mestre).

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos — É o trabalhador que, nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

Escolhedor, classificador de sucata — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

Estofador — É o trabalhador que traça os moldes e o material e, executa as operações de talhar, coser e enchumaçar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode executar operações de montagem inerentes à sua função.

Estucador — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambrins.

Ferramenteiro — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

Ferreiro ou Forjador — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de cozimento, têmpera ou revenil.

Fiel de Armazém — É o trabalhador que, nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabulador, fornalhas e condutas, e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Fresador mecânico — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual — É o trabalhador que, com base em métodos de fabrico que lhes são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cérceas.

Funileiro-latoeiro — É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos de chapa fina, tais como folha de flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e/ou industriais. Entende-se neste caso, por chapa fina, aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Guarda — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos, para proibir a entrada de pessoas não autorizadas.

Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração — É o trabalhador que, em casa do utilizador, instala, afina e eventualmente procede a pequenas reparações em móveis e/ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração.

Lavador — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios próprios; executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas e outras tarefas inerentes à profissão.

Lubrificador — É o trabalhador que, lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maçariqueiro — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semi-automáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mandrilador Mecânico — É o trabalhador que, operando mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão, os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriados, executam os mesmos trabalhos.

Maquinista de Força Motriz — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

Marinheiro Oficial — É o trabalhador que, nas docas, procede à amarração dos cabos, podendo eventualmente proceder à sua reparação.

Mecânico de Automóveis — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de Máquinas de Escritório — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, ou outras máquinas de escritório.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénio. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Medidor — É o trabalhador que, predominantemente efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto e pelas diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas descritivas dos tipos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, efectua «in loco», autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

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

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

Mergulhador — É o trabalhador que assegura o assentamento de navios na doca, em perfeitas condições; vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buins de sondas; calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídas no mar, utiliza equipamento apropriado e procede à sua conservação. Socorros náufragos.

Metalizador à pistola — É o trabalhador que pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças e objectos com camada protec-

tora, ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

Montador-ajustador de máquinas — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de Ascensores — É o trabalhador que procede à desmontagem. Monta as guias por onde há-de passar o elevador. Monta estruturas metálicas do elevador (caixa) e as portas exteriores. Monta a parte mecânica (a máquina que faz elevar o elevador) e procede à passagem dos fios condutores de electricidade, ligando-os da corrente exterior ao motor do elevador (máquina). Afina e repara o ascensor.

Montador de pneus — É o trabalhador que procede à desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus e câmaras de ar.

Montador de pneus especializado — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à calibragem das rodas e alinhamento da direcção.

Motorista de ligeiros — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3.000 Kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga, sempre que possível auxiliar.

Motorista de pesados — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis superiores a 3.500 Kgs de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga e sempre que possível auxiliar.

Montador de baterias — É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria, liga as placas umas às outras por soldadura, prepara o electrólito e efectua a ligação da bateria às barras de distribuição, controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira, substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte destas operações e ser denominado em conformidade.

Montador de estruturas metálicas ligeiras — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros e pré-fabricados.

Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras, estanhadeiras, rebarbadeiras de execução de chaves, de meter borrachas, tramponadeiras, soldadeiras de prensa, de tesouras, de esquadrar folhas e cortar tiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem e montar tiras.

Operador de máquinas de balancés — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operário não especializado (metalúrgico) — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista (metalúrgico) — É o trabalhador que predominantemente, interpretando normas e especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico, para efectuar cálculos e obter resultados necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos.

Pedreiro — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, reboques ou outros trabalhos semelhantes ou complementares, podendo executar serviços de conservação, ou reparação e da construção civil.

Pintor — É o profissional que, por imersão, a pincel ou a pistola, ou ainda por outro processo específico incluindo de pintura electroestática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria, os profissionais que procedam à pintura de automóveis.

Pintor da construção naval — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças,

tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual ou mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tinta a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas, e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores que enverniza.

Pintor de veículos e máquinas — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos de primária, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo quando necessário afinar as tintas.

Polidor — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas, ou de outros materiais, utilizando discos de polir, em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro — É o trabalhador que, nas horas normais de trabalho, se mantém permanentemente na portaria da empresa, controlando a entrada e saída das pessoas e viaturas.

Preparador de trabalho (metalúrgico) — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução a especificar máquinas e ferramentas.

Profissional de engenharia (escalão 1) — É o trabalhador que executa trabalho técnico simples e/ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações estimativas. Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia (escalão 2) — É o trabalhador que, executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo analisar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior, em trabalhos, tais como, projectos, cálculos, estudos, aplicações e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividade técnico-comercial. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto à aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Profissional de engenharia (escalão 3) — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito, executa trabalhos, tais como, estudo, aplicação, análise e/ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação técnica a técnicos ou técnicos de engenharia, de escalão inferior, cuja actividade pode congregar ou coordenar.

Rebarbador — É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que procedem ao controlo de barretas de peças de fundição, destinadas a análise, executando as operações necessárias, nomeadamente: marcação, limpeza, extracção de rebarbas e registo em documentação própria.

Recepcionista ou atendedor de oficina — É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e/ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador mecânico — É o trabalhador, que operando máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça-modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Serralheiro Civil — É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes e cunhos cortantes — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça-modelo.

Serralheiro mecânico — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente — É o trabalhador que procede à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura, de electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem nesta categoria, os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semi-automáticas procedem à soldadura e/ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência, (pontos, costura e topo a topo).

Soldador de qualificação especializada — É o trabalhador que, sabendo soldar por electroarco, em todas as posições, executa os cordões por forma a permitir a aprovação mediante exame, por meios não destrutivos. A soldadura deverá obedecer a normas intencionais de qualidade.

Técnico de electrónica industrial — É o trabalhador que monta, calibra e ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica e industrial, controlo analítico e telecomunicações em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico Industrial — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade, que possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional, de metalurgia e metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

Torneiro mecânico — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara as máquinas e se necessário as ferramentas que utiliza.

Funchal, 27 de Junho de 1983

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação dos Industriais de Construção da Madeira:

(Assinatura ilegível)

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal, por si e em representação do Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas e Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 14 de Julho de 1982, a fl.ª 21, do Livro n.º 1, com o n.º 17, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E OUTRA E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL — PARA O SECTOR DOS SIMILARES DE HOTELARIA

CAPÍTULO I

Área, âmbito e revisão

CLÁUSULA 1.ª

(Âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritores e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes contratantes obrigam-se a requerer à Secretaria Regional do Trabalho 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.

CLÁUSULA 4.ª

(Vigência e Revisão)

1 — Este contrato colectivo de trabalho vigorará pelo prazo de dois anos, após a sua publicação nos mesmos termos da lei.

2 — Porém a tabela salarial vigorará pelo prazo máximo de doze meses, com efeitos retroactivos desde 1 de Abril de 1983.

3 — A denúncia poderá ser feita, decorridos vinte ou dez meses sobre a data referida no n.º 2, 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, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

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

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

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

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

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional do Trabalho.

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;

l) 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 com ela;

d) Guardar segredo profissional;

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

f) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde 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;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;

m) 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;

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 as 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 gerais de admissão:

a) Idade mínima de 16 anos completos;

b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de 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.

2 — 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 de Experiência)

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

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

3 — O período de experiência é de quinze dias de trabalho efectivamente prestado; porém para as categorias dos níveis A, B e C, podem os interessados estabelecer, por acordo expresso, um período superior, desde que não exceda sessenta dias.

4 — Para contagem do período de experiência de quinze dias só serão contados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; para pe-

ríodos superiores de experiência serão englobados os dias de descanso e os feriados.

5 — Nos contratos a prazo, presume-se a inexistência de período de experiência, podendo todavia as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse os limites referidos no número três.

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 — 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 não admitem.

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

CLÁUSULA 16.ª

(Mandarete)

1 — Os mandaretes 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 catorze 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 da vaga das categorias de director de restaurante, encarregado, chefe de mesa, chefe de «barman», 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 das categorias profissionais)

1 — As densidades a observar, para as categorias profissionais são as 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 do Trabalho, 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 — Nos restaurantes, cafés e similares com seis ou menos trabalhadores do grupo III (C) e em todos os estabelecimentos do grupo IV (D) é admitida a polivalência entre:

— Cozinha e Copa;
— Balcão e Mesas.

3 — Nos restantes estabelecimentos a polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

— Cúmulo de funções;
— Deslocação acidental.

4 — 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.

5 — Considera-se deslocação acidental 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.

6 — Nos estabelecimentos referidos no n.º 2, a polivalência será aquela que resultar da definição de funções.

7 — Será dispensado da situação prevista no n.º 6 o trabalhador que justificadamente o solicite.

8 — O regime de polivalência não prejudica o disposto na Cl.ª 70.ª.

CLÁUSULA 24.ª

(Trabalhadores Estrangeiros)

É admitida a contratação de trabalhadores nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Duração de trabalho

CLÁUSULA 25.ª

(Períodos 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 e cinco horas semanais em cinco dias e meio, sendo oito horas diárias em cinco dias e cinco horas no dia imediatamente anterior ou posterior ao descanso semanal.

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

3 — O descanso semanal dos profissionais, cujo horário de trabalho normal seja nocturno e compreendido entre as 22.00 e as 08.00 horas será, alternadamente, de um dia numa semana e de dois na semana seguinte.

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 duas horas.

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

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 distracção.

CLÁUSULA 28.ª

(Horários Especiais)

1 — O trabalho de menores de dezoito 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 quinze dias, relativamente ao pedido de aprovação oficial, podendo aquele prazo ser de cinco 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 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

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

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

CLÁUSULA 31.ª

(Trabalho de Turnos)

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro 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 — Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de chefia, confiança ou direcção, desde que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos à Secretaria Regional do Trabalho.

3 — O trabalhador isento, terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a sua remuneração mensal.

CLÁUSULA 33.ª

(Trabalho Extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

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

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho extraordinário 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 hora 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 de Horário de Trabalho)

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação da Secretaria Regional do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Com os mapas de horário de trabalho que poderão ser organizados de acordo com o modelo anexo, podendo 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 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, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

CLÁUSULA 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 do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

CLÁUSULA 40.ª

(Descanso Semanal)

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

2 — Para os 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

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semannal, 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 42.ª

(Feriados)

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como extraordinário e remunerado nos termos da alínea 2 da cláusula 41.ª.

2 — São feriados obrigatórios:

— 1 de Janeiro
— 25 de Abril
— 1 de Maio
— Corpo de Deus (festa móvel)
— 10 de Junho

— 15 de Agosto
— 5 de Outubro
— 1 de Novembro
— 1 de Dezembro
— 8 de Dezembro
— 25 de Dezembro
— Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

— Feriado Municipal da localidade ou distrital quando aquele não exista;

— Terça-Feira de Carnaval.

CLÁUSULA 43.ª

(Funcionamento nos Feriados)

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

SECÇÃO II

Férias

CLÁUSULA 44.ª

(Princípios Gerais)

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

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

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

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

CLÁUSULA 45.ª

(Duração de Férias)

1 — Sem prejuízo de regime de duração de férias mais favorável já praticado, o período de férias é de vinte e um dias para os trabalhadores com menos de um ano de serviço e de trinta dias para os restantes.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um período de férias de dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

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

CLÁUSULA 46.ª

(Escolha da Época de Férias)

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

2 — Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma a que os trabalhadores da mesma empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

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

4 — Na fixação dos períodos de férias, a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, consecutivamente a utilização, por cada trabalhador, de todos os meses dos períodos de 1 de Maio a 31 de Outubro, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 31 de Março, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa.

CLÁUSULA 47.ª

(Alteração do Período de Férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento

da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria 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 esteja temporariamente imedido por facto que não lhe seja imputável.

CLÁUSULA 48.ª

(Retribuição das Férias)

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo a remuneração pecuniária base, 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 49.ª

(Subsídio de Férias)

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias, pago adiantadamente, de montante igual à retribuição das férias, 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 63.ª, não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

CLÁUSULA 50.ª

(Momento do Pagamento)

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

CLÁUSULA 51.ª

(Doença no Período de Férias)

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

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

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

4 — O trabalhador deverá fazer prova da situação de doença através de documento emitido por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

CLÁUSULA 52.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 53.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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

CLÁUSULA 54.ª

(Violação do Direito de 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 seguinte.

CLÁUSULA 55.ª

(Encerramento do Estabelecimento para Gozo de Férias)

Pode a entidade patronal, mediante autorização da Secretaria Regional do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

SECÇÃO III

Faltas

CLÁUSULA 56.ª

(Noção)

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

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

3 — Exceptuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.

CLÁUSULA 57.ª

(Tipo de Faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até onze dias, seguindos, excluindo os dois de descanso e feriados intervalados;

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

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical e de membro da comissão de trabalhadores;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

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

g) As dadas durante 3 dias por ocasião do parto da mulher;

h) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

CLÁUSULA 58.ª

(Faltas por Motivos de Falecimento de Parentes ou Afins)

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados;

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

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

CLÁUSULA 59.ª

(Participação e Justificação da Falta)

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal até cinco dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para justificação.

CLÁUSULA 60.ª

(Efeitos das Faltas Justificadas)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea **c**, do n.º **2** da Cláusula 57.ª salvo disposição legal em contrário;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio de previdência;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, desde que ao trabalhador seja dado conhecimento no momento da solicitação.

CLÁUSULA 61.ª

(Efeitos das Faltas Injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

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

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

CLÁUSULA 62.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 63.ª

(Efeitos das Faltas no Direito a Férias)

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

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

CLÁUSULA 64.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 65.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 66.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 trinta dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponham 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 certo que o impedimento é definitivo.

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

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

CLÁUSULA 67.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 68.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 69.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 70.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 71.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 72.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 73.

(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 Caixa de Previdência, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

CLÁUSULA 74.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 poderá ser aplicada depois da entidade patronal efectuar prova através de inquérito testemunhal.

CLÁUSULA 75.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 76.ª

(Remunerações Mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de bases mínimas da tabela salarial constante do Anexo II. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor da alimentação nem de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

2 — A tabela salarial constante do Anexo II, produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1983 e será revista anualmente.

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

4 — Relativamente aos trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base efectiva seja superior ao que pela tabela salarial agora revista lhes é devido, é garantido um aumento mínimo de 2.000$00 à data de entrada em vigor deste instrumento, (1/4/83) se da tabela salarial anexa lhes resultar um aumento inferior ou não resultar qualquer aumento.

CLÁUSULA 77.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 1.250$00, por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for 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 78.

(Alojamento)

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

CLÁUSULA 79.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 fruição.

CAPÍTULO VIII

Serviços extras

CLÁUSULA 80.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 desempenhando por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço «extra», podendo, fazer o recrutamento através do Sindicato.

CLÁUSULA 81.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	1 400$00
— Chefe de Mesa	1 400$00
— Chefe de Barman	1 400$00
— Chefe Pasteleiro	1 400$00
— Primeiro Cozinheiro	1 300$00
— Primeiro Pasteleiro	1 300$00
— Empregado de Mesa e Bar	1 200$00
— Quaisquer outros profissionais ...	1 100$00

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

3 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na Passagem do Ano as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onfe 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 82.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 conto do valor da diferença entre o subsídio da instituição de 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 83.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 84.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 normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

CLÁUSULA 85.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.

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

CLÁUSULA 86.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, 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 ser verificado pelo menos uma vez por mês.

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

CLÁUSULA 87.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 88.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 89.ª

(Direito a Alimentação)

1 — Têm 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:

1.º — Primeira refeição — uma sanduíche e café com leite;
2.º — Segunda refeição — uma sanduíche e café com leite ou vinho ou cerveja.

b) Sempre que qualquer profissional preste serviços para além das 0 horas (meia-noite) terá ainda direito a uma ceia, cuja composição é a prevista no n.º 2 da alínea anterior;

c) A entidade patronal pode optar por substituir aquelas refeições pelos valores da tabela A da cláusula n.º 90.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 seguinte.

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, a duas refeições diárias iguais às que constam da carta ou servidas no estabelecimento.

CLÁUSULA 90.ª

(Valor Pecuniário da Alimentação)

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

A	Completa por mês	900$00
B	Pequeno-almoço	25$00
	Ceia	42$50
	Almoço, jantar (cada)	75$00

CLÁUSULA 91.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 horas.

CLÁUSULA 92.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, dois decilitros de vinho ou leite ou cerveja, fruta ou doce e café.

c) Jantar: sopa, prato de peixe ou carne e legumes, pão, uma peça de fruta ou doce e café;

d) Ceia: sanduíches, fruta ou doce e café com leite.

CLÁUSULA 93.

(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 do equivalente pecuniário nos termos da cláusula n.º 90.ª.

CLÁUSULA 94.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 da cozinha;

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

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar em 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 95.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 quinze minutos, para as refeições ligeiras e de trinta minutos, para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta 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 cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser fornecido até às nove e trinta minutos.

CAPÍTULO X

Disciplina

CLÁUSULA 96.ª

(Poder Disciplinar)

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

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

CLÁUSULA 97.ª

(Processo Disciplinar)

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, quando a sanção aplicável for a de despedimento.

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

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se existir.

CLÁUSULA 98.ª

(Sanções Disciplinares)

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento com justa causa.

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

3 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais que uma das sanções previstas no número 1.

4 — As multas aplicadas a um trabalhador no mesmo dia não podem exceder ¼ da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

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

6 — A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador

cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

7 — As sanções previstas nas alíneas **c)** e **d)** do n.º **1** não podem ser aplicadas sem audiência prévia, por escrito, do infractor e da alínea **c)** do mesmo número sem precedência de processo disciplinar nos termos da lei em vigor.

8 — As sanções disciplinares, além dos efeitos anteriormente referidos, têm ainda os seguintes:

a) Registo no cadastro individual, salvo no caso de repreensão;

b) Efeitos nos actos em que, por igualdade de outras condições, seja necessário estabelecer prioridades.

9 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

CLÁUSULA 99.ª

(Sanções Abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente, contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos legais e do presente contrato;

c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário, quando o mesmo lhe não pudesse ser exigido nos termos da cláusula n.º 33.ª;

d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a quaisquer funções sindicais, de previdência ou comissão de trabalhadores;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos no n.º **1.**

CLÁUSULA 100.ª

(Indemnizações pelas Sanções Abusivas)

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

CLÁUSULA 101.ª

(Exercício da Acção Disciplinar)

1 — A acção disciplinar deve exercer-se no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à data da notificação da decisão do respectivo processo.

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

CLÁUSULA 102.ª

(Causas de Cessação do Contrato de Trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

CLÁUSULA 103.ª

(Cessação por Mútuo Acordo)

1 — É sempre lícito, às partes, fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte, com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que o trabalhador não pode exercer direito já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo e sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º **2**, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

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

CLÁUSULA 104.ª

(Caducidade)

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

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

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

CLÁUSULA 105.ª

(Despedimento promovido pela Entidade Patronal ou Gestor Público com Justa Causa)

1 — Tendo-se verificado justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

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 da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação da sanção abusiva;

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

f) Lesão culposa de interesses patromoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas **b)** e **f)** do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CLÁUSULA 107.ª

(Nulidade do Despedimento)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CLÁUSULA 108.ª

(Suspensão Preventiva)

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

CLÁUSULA 109.ª

(Trespasse, Cessão ou Transmissão de Exploração do Estabelecimento)

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se 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 e 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 n.º **107** por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO XII

Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores estudantes

CLÁUSULA 110.ª

(Trabalho de Mulheres)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais das mulheres:

a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique de prestar trabalho extraordinário;

b) Ser dispensada, quando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sem direito a remuneração;

c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, pelo prazo de nove meses após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;

d) Ir às consultas durante o período de gravidez, até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda da retribuição normal;

e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

f) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termos até às vinte horas, se o funcionamento da secção respectiva não ficar inviabilizado com tal horário.

CLÁUSULA 111.ª

(Licença no Período de Maternidade)

1 — É também direito das mulheres, faltar durante noventa dias no período da maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses noventa dias, sessenta deverão ser gozados, obrigatoriamente e imediatamente, após o parto, podendo os restantes trinta dias gozados total ou parcialmente antes ou depois dele.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

4 — Sobrevindo um aborto ou um parto de nado-morto, a licença será, no máximo, de trinta dias.

5 — A trabalhadora, quando o requeira, pode cumular o gozo de férias com licença de parto.

CLÁUSULA 112.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 113.ª

(Trabalhadores-Estudantes)

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

2 — Em cada ano lectivo e para efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de remuneração nos dias da prestação de provas.

3 — Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode, também, a entidade patronal, sempre que julgue necessário, requerere directamente ao estabelecimento de ensino respectivo, a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

CLÁUSULA 114.ª

(Multas)

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

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical

CLÁUSULA 115.ª

(Direito à Actividade Sindical)

1 — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no in-

terior 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 116.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 quatro 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 quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CLÁUSULA 117.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 carta 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 cinco 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 118.ª

(Cedência de Instalações)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

CLÁUSULA 119.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 120.ª

(Reuniões de Trabalhadores)

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 1, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um pe-

ríodo máximo de quinze 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 121.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 122.ª

(Comissão Paritária)

1 — Será constituída uma Comissão Paritária composta por três elementos nomeados pelo Sindicato e outros três elementos nomeados pela Associação Patronal.

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 resultantes 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 oito 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 previstos na lei.

9 — A pedido da Comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

CLÁUSULA 123.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 124.ª

Com a entrada em vigor deste contrato ficam revogadas todas as disposições correspondentes e constantes da portaria e contrato anteriormente aplicáveis.

ANEXO I

Classificação dos estabelecimentos

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

GRUPO I — Estabelecimentos Similares de luxo.

(Restaurantes, Snacks, Self-Services, Cafés, Pastelarias, Bares, Clubes, Night-Clubes, Discotecas, Dancings e Boites).

GRUPO II — Estabelecimentos Similares de 1.ª Classe.

(Restaurantes, Snacks, Self-Services, Cafés, Pastelarias, Bares, Clubes, Night-Clubes, Discotecas, Dancings e Boites).

GRUPO III — Estabelecimentos Similares de 2.ª Classe.

(Restaurantes, Snacks, Self-Services, Cafés, Pastelarias, Bares, Clubes, Night-Clubes, Discotecas, Dancings e Boites).

GRUPO IV — Estabelecimentos Similares de 3.ª Classe e sem interesse para o Turismo.

(Restaurantes, Snacks, Self-Services, Cafés, Pastelarias, Bares, Clubes, Night-Clubes, Discotecas, Dancings e Boites).

2 — Os restaurantes, cafés e similares 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 de grupo superior, exceptuando as situações existentes.

3 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determine a integração em grupo de remuneração inferior, não poderá repercutir-se no 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 de Remunerações

NÍVEIS	CATEGORIAS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
A	Director de Restaurante	32 000$00	29 000$00	25 800$00	22 900$00
B	Encarregado	29 000$00	26 300$00	24 100$00	21 300$00
C	Chefe de Cozinha Chefe Pasteleiro	26 000$00	24 800$00	22 600$00	20 100$00
D	Chefe de Barman Chefe de Mesa Chefe de Balcão Chefe de Snack Cozinheiro de 1.ª Pasteleiro de 1.ª Ecónomo	24 200$00	23 100$00	21 400$00	19 200$00
E	Chefe de Self-Service Chefe de Cafetaria Barman de 1.ª Empregado de Mesa 1.ª Empregado Balcão de 1.ª Empregado Snack 1.ª Cozinheiro de 2.ª Pasteleiro de 2.ª Controlador Disk-Jockey	22 600$00	21 400$00	20 000$00	17 800$00

NÍVEIS	CATEGORIAS	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
F	Barman de 2.ª Empregado Mesa de 2.ª Empregado Balcão de 2.ª Empregado de Snack de 2.ª Cozinheiro de 3.ª Pasteleiro de 3.ª Cafeteiro Despenseiro/Cavista Porteiro Marcador de Joogs Empregado de Gelados	20 100$00	19 400$00	17 500$00	16 600$00
G	Emp.° Balcão/Mesas Self-Service Jardineiro	19 400$00	18 500$00	16 800$00	16 100$00
H	Copeiro Empregado de Limpeza Lavadeira Guarda Vestiário ou Lavabos Estagiário do 2.° ano	18 600$00	17 500$00	16 500$00	16 000$00
I	Estagiário do 1.° ano	15 700$00	14 900$00	14 000$00	13 800$00
J	Aprendiz do 2.° ano	14 900$00	14 100$00	13 400$00	13 200$00
L	Aprendiz do 1.° ano	14 500$00	13 900$00	12 800$00	12 600$00
M	Mandarete	13 600$00	13 000$00	12 100$00	12 000$00

ANEXO III

(Admissão e Carreira Profissional)

I — APRENDIZAGEM, DURAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO

1 — Poderão ser sujeitos à aprendizagem os trabalhadores que ingressem pela primeira vez nos estabelecimentos similares de hoteleiros que não possuam qualquer curso da Escola Profissional, admitidos para todas as respectivas secções, à excepção da copa e limpeza.

2 — O período de aprendizagem é de dois anos.

3 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 90 dias, devidamente comprovados.

4 — Os aprendizes só poderão ser transferidos de secção mediante acordo das partes.

II — ESTÁGIO E TIROCÍNIO — DURAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO

1 — O estágio terá a duração máxima de dois anos para as categorias de Cozinheiro, Pasteleiro e Barman e de um ano para as restantes.

2 — O estágio segue-se à aprendizagem nos casos e funções referidos no ponto **1** da parte **I** deste Anexo.

3 — Todos os trabalhadores titulares de carteira profissional não poderão ingressar nas categorias de aprendizes ou estagiários.

4 — Ao fim do período de estágio os trabalhadores ascenderão à categoria imediatamente superior.

5 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções de tempo presta-

das pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins, das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 90 dias devidamente comprovados.

6 — Os trabalhadores que tenham frequentado com aproveitamento curso da Escola Hoteleira ou Profissional, ficam isentos de estágio e de aprendizagem ingressando na categoria imediatamente superior à de aprendizagem e estagiário.

ANEXO IV

Quadro de Densidades das Profissões dos Estabelecimentos Similares dos Hoteleiros

I — MESAS, SNACK, BALCÃO E BARES

1 — Nas secções dos estabelecimentos com até doze profissionais, observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de Trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe						1	1	1	1	1	1	1
de 1.ª		1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
de 2.ª	1	1	2	3	3	3	4	5	5	6	7	8

2 — Havendo mais de doze trabalhadores, observar-se-á para os que excederem as mesmas proporções.

II — COZINHA

1 — Nesta secção com até doze profissionais, observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de Trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe							1	1	1	1	1	1
de 1.ª					1	1	1	1	1	1	2	2
de 2.ª		1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
de 3.ª	1	1	2	3	3	3	3	4	5	5	5	6

2 — Havendo mais de doze profissionais, observar-se-á para os que excederem, as mesmas proporções.

III — ECONOMATO

Os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissionais de categoria não inferior a despenseiro.

ANEXO V

Enquadramento em níveis de qualificação e definição de funções das categorias profissionais

Categorias Profissionais e Respectivos Níveis de Remuneração	Nível de Qualificação
Nível A	
Director de Restaurante	1
Nível B	
Encarregado	2.2
Nível C	
Chefe de Cozinha	2.2
Chefe/Pasteleiro	2.2
Nível D	
Chefe de Barman	3
» » Mesa	2.2
» » Balcão	4.2
» » Snack	4.2
Pasteleiro de 1.ª	4.2
Cozinheiro de 1.ª	4.2
Ecónomo	4.2
Nível E	
Chefe de Self-Service	4.2
Chefe de Cafetaria	4.2
Barman de 1.ª	4.2
Empregado de Mesa de 1.ª ...	4.2
» » Balcão de 1.ª ...	5.3
» » Snack de 1.ª ...	5.3
Pasteleiro de 2.ª	5.3
Cozinheiro de 2.ª	5.3
Controlador	5.3
Disk-Jockey	5.4
Nível F	
Barman 2.ª	5.3
Empregado de Mesa de 2.ª ...	5.3
» » Balcão de 2.ª ...	5.3
» » Snack de 2.ª ...	5.3
Cozinheiro de 3.ª	6.2
Pasteleiro de 3.ª	5.3
Cafeteiro	5.3
Despenseiro/Cavista	5.3
Porteiro	6.2
Marcador de Jogos	6.2
Empregado de Gelados	6.2
Nível G	
Emp. Balcão/Mesas, Self-Service	6.2
Jardineiro	6.1

Categorias Profissionais e Respectivos Níveis de Remuneração	Nível de Qualificação
Nível H	
Copeiro	7.2
Empregado de Limpeza	7.2
Lavadeira	6.2
Guarda Vest. ou Lavabos	7.2
Estagiário do 2.º ano	a)
Nível I	
Estagiário do 1.º ano	a)
Nível J	
Aprendiz do 2.º ano	a)
Nível L	
Aprendiz do 1.º ano	a)
Nível M	
Mandarete	a)

a) **Estas situações profissionais não são passíveis de enquadramento em níveis de qualificação, em virtude, de serem consideradas estados de transição para uma categoria profissional.**

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

I — DIRECÇÃO

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

II — CONTROLO

1 — Controlador — 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.

Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções.

Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

III — PORTARIA

1 — Porteiro — 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, cumula-

tivamente, 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 da portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

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 periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os 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 de Mesa de 1.ª — 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 peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede e colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios.

3 — Empregado de Mesa de 2.ª — Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, 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 feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

4 — Marcador 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» — Superintende e executa todos os trabalhos de bar.

2 — Barman de 1.ª — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda 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 dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

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

VI — BALCÃO

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

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

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

5 — Empregado 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 restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal 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 concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário 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 de 1.ª, 2.ª e 3.ª — 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 guarnece os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

XIX — PASTELARIA

1 — Chefe/Pasteleiro — 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 e stocks de matérias-primas.

2 — Pasteleiro de 3.ª — É 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 — 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 do economato.

2 — Despenseiro — 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 às secções vinhos e outras bebidas necessárias ao seu funcionamento.

Assegura a laboração da cave do dia.

XI — CAFETARIA E COPA

1 — Cafeteiro — Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confec-

ções 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 — 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 cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3 — Chefe de Cafetaria — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

XII — LIMPEZA E SERVIÇOS GERAIS

1 — Empregado 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

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

XIV — JARDIM

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

XV — ROUPARIA/LAVANDARIA

1 — Lavadeira — 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, 5 de Julho de 1983

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira:
(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:
(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação dos Retalhistas de Viveres e Similares de Hotelaria do Arquipélago da Madeira:
(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 26 de Julho de 1983, a fl.° 21 do Livro n.° 1, com o n.° 18, nos termos do art.° 24.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL, A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE CONSTRUÇÃO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS METALÚRGICOS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DO FUNCHAL E OUTROS, PARA O SECTOR METALÚRGICO E METALOMECÂNICO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Nos termos do n.° 5 e para os efeitos do n.° 6 do art.° 29.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT mencionado em título e nesta data publicado.

A Portaria, a emitir ao abrigo do n.° 1 do art.° 29.° do diploma citado, tornará a convenção extensiva:

a) As empresas do sector metalúrgico e metalomecânico que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes exerçam a actividade nesta Região Autónoma, e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas inscritos ou não nas associa-

ções sindicais signatárias, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das empresas metalúrgicas ou metalomecânicas, representadas pelas associações patronais outorgantes, não filiados no Sindicato signatário.

b) Às empresas não metalúrgicas ou metalomecânicas representadas ou não pelas associações patronais outorgantes relativamente aos trabalhadores metalúrgicos, filiados ou não no Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal se em relação aos mesmos não vigorar regulamentação colectiva de trabalho específica.

1 — Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do referido diploma podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes à publicação deste Aviso.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 14 de Julho de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.**

AVISO PARA PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS RETALHISTAS DE VÍVERES E SIMILARES DE HOTELARIA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E OUTRA E A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DE INDÚSTRIA DE HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL — PARA O SECTOR DOS SIMILARES DE HOTELARIA

Nos termos da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 6 deste art.º, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A Portaria de Extensão, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado art.º 29.º pretende tornar aplicável, na Região Autónoma da Madeira, o referido CCT:

a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da Região Autónoma da Madeira, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados na associação sindical signatária;

b) Às entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais outorgantes que, na área da Região Autónoma da Madeira, exerçam aquela actividade económica tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical signatária.

1 — A Portaria de Extensão excepcionará do seu âmbito os trabalhadores filiados noutras associações sindicais abrangidos pelas respectivas convenções colectivas.

2 — Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 26 de Julho de 1983. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques.**

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

ALTERAÇÕES

ACTIVIDADE — ESCRITÓRIO

Comissão de Conciliação e Julgamento para os trabalhadores da actividade supra, emergente do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho para os Empregados de Escritório e Caixeiros:

Representante Sindical:

José Joel Crispim de Nóbrega, casado, Empregado de Escritório, Residente à Estrada Visconde de Cacongo, 20 - D — Santa Maria Maior — Funchal.

Preço deste número: 75$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS

As três séries Ano	1 650$00	Semestre	900$00
A 1.ª série	650$00	»	350$00
A 2.ª » ...	650$00	»	350$00
A 3.ª » ...	650$00	»	350$00

Números e Suplementos — preços por página, 1$50
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 268/82, de 28 de Dezembro)

«O preço dos anúncios é de 10$ a linha, acrescido do respectivo imposto do Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».

Composição e Impressão: «Empresa Diário da Madeira»