

CCT entre a ARESP - Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESHOT - Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

**Cláusula 1.
Âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, a associação patronal subscritora para o sector de cantinas, refeitórios, fábricas de refeições e prestadoras de serviço de alimentação instaladas em meios de transportes ferroviários e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.
Área**

A área de aplicação da presente convenção define-se pela área territorial da República Portuguesa.

**Cláusula 3.
Vigência e revisão**

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, excepto as cláusulas de expressão pecuniária e tabela salarial, que vigorará por 12 meses.

2 - Poderá ser denunciado decorridos 9 e 20 meses, respectivamente, sobre a data referida no número anterior.

3 - A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada, com aviso de recepção, remetida às contrapartes e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

4 - As contrapartes enviarão obrigatoriamente uma contraproposta única às partes denunciantes até 30 dias após a recepção da proposta.

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

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

7 - As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

8 - Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que as partes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto.

9 - Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 - Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

CAPÍTULO II

Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.

Condições de admissão - Princípio geral

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

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional, ou documento comprovativo de que a requereu;
- d) Robustez física comprovada, para o exercício da actividade quando exigida por lei;
- e) Que todos os trabalhadores, qualquer que seja o vínculo, antes de iniciarem a prestação de trabalho, sejam sujeitos a exame médico pelos serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

2 - As condições específicas e preferências de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

3 - A comprovação pelo trabalhador de que requereu a título profissional tem de ser feita até 15 dias após a prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade patronal o poder receber.

Cláusula 5.

Período de experiência na contratação sem termo

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

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

3 - O período de experiência é de 60 dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias de níveis 11, 10, 9 e 8 e ainda para as categorias de encargo de

refeitório, subencarregado e cozinheiro responsável pela confecção, podem os interessados estabelecer, por acordo escrito e individual, um período superior, desde que não exceda 120 dias.

Cláusula 6.
Título profissional

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido de qualquer título.

Cláusula 7.
Contratos de trabalho

1 - Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 - Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar, além dos nomes, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

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

Cláusula 8.
Estágio ou tirocínio - Conceito

1 - Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão, nas profissões que a admitem nos termos deste acordo.

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

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 9.
Organização do quadro de pessoal

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

2 - A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas, sem prejuízo das normas do presente contrato mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 10.
Promoção e acesso - Conceito

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

Cláusula 11.
Acesso - Normas gerais e específicas

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2 - Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola hoteleira, maior competência, maior antiguidade e maior idade.

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

Cláusula 12.
Densidades mínimas

As densidades mínimas a observar em cada estabelecimento, secção ou serviço são as constantes do anexo II.

Cláusula 13.
Densidades de estagiários

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

2 - O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste acordo.

Cláusula 14.
Trabalhadores estrangeiros

1 - Sempre que uma empresa pretenda admitir um trabalhador estrangeiro, deverá comunicar ao sindicato os motivos justificativos dessa necessidade, com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data prevista para o início do contrato.

2 - Aos trabalhadores portugueses em igual ou superior categoria profissional não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.

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 aos trabalhadores ao serviço, quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir 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 por lei ou pelo presente contrato;
- e) Colocar um painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos; ou, quando a empresa não disponha de sala própria;
- g) Autorizar a utilização das instalações do estabelecimento, fora do seu período de funcionamento;
- h) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- i)
- j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- k) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis 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 segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

m) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 95.

Cláusula 16.

Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho;
- k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado.

Cláusula 17.

Garantias do trabalhador

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, sem prejuízo do disposto na cláusula 34.;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) A prática de lock-out.

2 - A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 18.

Cobrança da quotização sindical

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

2 - Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido conforme as instruções dele constantes.

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

Cláusula 19.

Proibição de acordos entre as entidades patronais

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

Cláusula 20.

Baixa de categoria

As entidades patronais só podem baixar a categoria profissional do trabalhador, por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado e aceite pelo respectivo sindicato e a aprovação pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 21.

Período normal de trabalho diário e semanal

1 - Sem prejuízo de horários de duração inferior e regime mais favoráveis, já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

a) Para profissionais administrativos de informática, técnicos de desenho e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores quarenta horas semanais em cinco dias;

c) Porém, para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ainda ser praticados horários de sete horas e trinta minutos diários em seis dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso semanal consecutivos.

2 - Excepcionalmente, nas unidades que comprovadamente o período de funcionamento seja de cinco dias e meio, os trabalhadores referidos na alínea b) do n. 1 poderão cumprir o horário correspondente ao referido período de funcionamento.

Cláusula 22.

Intervalos de horário de trabalho

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a cinco horas.

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

3 - O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescida à duração deste e não é considerado na contagem tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

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

5 - Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do n. 1 da cláusula anterior haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas.

6 - Para os trabalhadores das cantinas e refeitórios poderá o primeiro período de trabalho ser igual a seis horas, seguindo-se de um intervalo para descanso, que não pode ser inferior a uma nem superior a três horas.

Cláusula 23.

Horários especiais

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

2 - Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

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

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

Cláusula 24.

Proibição de alteração do horário

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

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

3 - Nomeadamente, os acréscimos de despesas de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, serão encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação do trabalhador.

4 - O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente ao pedido de aprovação final.

Cláusula 25.

Horário parcial

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

2 - Para os restantes trabalhadores é permitida a contratação em regime de tempo parcial desde que não se ultrapasse 15% do total da empresa.

3 - 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.

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

Cláusula 26.

Isenção do horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções de chefia ou direcção.

2 - O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual colherá o parecer do respectivo sindicato, excepto se já vier acompanhado de parecer favorável dos delegados sindicais.

3 - O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9 terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

Cláusula 27.
Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar só poderá 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 suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio de modo a permitir registo eficaz e de fácil verificação.

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

6 - Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 28.
Retribuição de horas suplementares

1 - A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100%.

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

(Consultar BTE nº 36, p. 1859 - 29 de Setembro de 1998)

sendo:

Rm=retribuição mensal total;

N=período normal de trabalho semanal.

Cláusula 29.
Trabalho nocturno

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado, nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 - Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

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

5 - As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 53.

Cláusula 30.
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.

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

Cláusula 31.
Mapas de horário de trabalho

1 - Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela nos termos da legislação aplicável.

2 - Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia 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, localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do

cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

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 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5 - As alterações só serão válidas depois de registadas 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 constam para o limite fixado no n. 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 32.

Deslocação em serviço

1 - Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em caminho de ferro, avião ou 0,25 do preço por litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas.

2 - Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente, um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 - Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4 - Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

Cláusula 33.

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.

Cláusula 34.
Transferência de local de trabalho

- 1 - A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.
- 2 - Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal, desde que situado num raio de 25 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pela entidade patronal.
- 3 - Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:
 - a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;
 - b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;
 - c) Nos casos de tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;
 - d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma.
- 4 - À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 35.
Descanso semanal

- 1 - Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.
- 2 - Para os empregados administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.
- 3 - Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4 - A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitido mediante prévia autorização da entidade patronal.

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

Cláusula 36.

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

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

sendo:

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

RH=remuneração da hora normal;

N=número de horas trabalhadas.

3 - Quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

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

5 - Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 37.

Feriados

1 - O trabalho prestado em dias feriados quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, será havido como suplementar e pago nos termos dos n. 2 e 3 da cláusula anterior, sendo R a remuneração do trabalho prestado em dia de feriado que igualmente acrescerá a retribuição mensal do trabalhador.

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 a terça-feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4 - O funcionamento dos serviços do refeitório e cantinas de estabelecimentos que não paralitem a sua actividade, será garantido no dia 1 de Maio, com o máximo de metade do respectivo pessoal.

5 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período de Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 38.

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 - Porém, no ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês que completar até 31 de Agosto.

4 - Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Agosto, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, nos meses de Outubro ou Novembro se a entidade patronal não as conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozará-las-á no 1. trimestre do ano seguinte.

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

6 - 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 39.

Duração das férias

1 - O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de 22 dias úteis.

2 - Os trabalhadores admitidos por contratos a termo certo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo ao serviço.

Cláusula 40.

Escolha da época de férias

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

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

3 - O início das férias não pode coincidir com dias de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4 - Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 - Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa.

Cláusula 41.

Alteração do período de férias

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

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

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

Cláusula 42.
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 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 29. sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

Cláusula 43.
Subsídio de férias

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

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

3 - A redução do período de férias nos termos do n. 2 da cláusula 55. não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4 - Efectuando-se a transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias é da responsabilidade do concessionário cessante na parte proporcional que lhe diz respeito.

5 - Em caso de incumprimento do disposto no número anterior é da responsabilidade do novo concessionário o pagamento do subsídio de férias, tendo este direito de reembolso sobre a entidade anterior.

Cláusula 44.
Momento do pagamento

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

2 - Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.

3 - No caso referido no número anterior o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo das férias.

Cláusula 45.

Doença no período de férias

- 1 - As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.
- 2 - 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.
- 3 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, os dias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n. 1 da cláusula 40.
- 4 - Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1. quadrimestre do ano imediato.
- 5 - A prova das situações previstas no n. 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelos serviços oficiais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 46.

Exercício de outra actividade durante as férias

- 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.
- 2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.
- 3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 47.

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

- 1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio

equivalentes aos que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 48.

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1. trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 49.

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, as quais serão consideradas.

4 - Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 50.

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 125. e 129.;

- 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 dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante dois dias por ocasião do parto da mulher;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

Cláusula 51.

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 52.

Participação e justificação das faltas

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, após a apresentação do trabalhador, pode, no prazo de 15 dias, exigir complementares da justificação dada.

Cláusula 53.

Efeito 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. 2 da cláusula 50., salvo disposição legal ou convencional em contrário, ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n. 2 da cláusula 50.;

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

d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador receba qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 54.

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:

(Consultar BTE nº 36, p. 1864 - 29 de Setembro de 1998)

em que:

Rm=Remuneração mensal;

Rd=Remuneração diária.

Cláusula 55.

Efeito 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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que sejam salvaguardados 15 dias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.

Momento e forma de pagamento

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

Cláusula 57.

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 os 30 dias, aplica-se o regime da suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 58.

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

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

Cláusula 59.

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 60.

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 e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente contrato.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 61.

Crítérios de fixação da remuneração

- 1 - Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.
- 2 - Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.
- 3 - Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 62.

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 63.

Documento a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 64.

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 65.

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 a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 66.

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 - Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2 - No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3 - O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

Cláusula 67.

Garantia de anualidade da revisão de salários

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que as revisões dos salários e cláusulas de expressão pe-cuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 68.

Abono para falhas

1 - Os controladores-caixa, os caixas, os tesoureiros, os cobradores e os profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas correspondente a 10% da remuneração mínima pecuniária de base fixada na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador-caixa.

2 - Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 69.
Subsídio de Natal

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

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

3 - Efectuando-se transferência da concessão, o pagamento do subsídio de Natal é da responsabilidade do concessionário cessante, na parte proporcional que lhe diz respeito

4 - Em caso de incumprimento do disposto no número anterior é da responsabilidade do novo concessionário, o pagamento do subsídio de Natal, tendo este direito de reembolso sobre a entidade anterior.

Cláusula 70.
Subsídio de alimentação

1 - No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 17 510\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 - As empresas podem substituir o valor do subsídio de alimentação, referido no número anterior através de senha diária de refeição, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 71.
Princípio do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

Cláusula 72.

Fornecimento da alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo subsídio previsto na cláusula 70.

Cláusula 73.

Refeições que constituem a alimentação

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

2 - Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

Cláusula 74.

Condições básicas de alimentação

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

a) Pequeno-almoço - café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;

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

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

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

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

Cláusula 75.

Tempo destinado às refeições

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

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

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

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

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

Cláusula 76.
Alimentação especial

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário nos termos da cláusula 78.

Cláusula 77.
Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

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

2 - Assim:

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

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

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

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

a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;

b) Não repetir a constituição dos pratos.

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

6 - Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições num refeitório único ou local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 78.
Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é computado pelos valores seguintes:

a) Completa/mês - 4430\$;

b) Avulsas:

Pequeno-almoço - 105\$;

Almoço, jantar e ceia completa - 445\$;

Ceias simples - 186\$.

Cláusula 79.
Alimentação em férias

Os trabalhadores que adquiram direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

Cláusula 80.
Casos em que deixe de ser prestada a alimentação

Nos casos não referidos na cláusula 72., quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável esta ser-lhes-á substituída pelos valores da tabela B da cláusula 78., ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar diariamente.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 81.
Contribuições

1 - Em matéria de segurança social as entidades patronais e todos os seus trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social nos termos fixados na legislação aplicável.

2 - As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos, acrescidos do valor atribuído à alimentação, nos termos desta convenção.

Cláusula 82.
Controlo das contribuições

As folhas de ordenados ou salários, bem como 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.

CAPÍTULO IX

Condições de trabalho

Cláusula 83.

Higiene e segurança

Os estabelecimentos abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 84.

Condições de asseio dos locais de trabalho

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

Cláusula 85.

Iluminação

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

Cláusula 86.

Lavabos

- 1 - É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.
- 2 - Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhetes ou quaisquer outros meios apropriados para se secarem.
- 3 - Devem existir também, em locais apropriados, retretes em número suficiente e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 87.

Vestiários

- 1 - Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários.
- 2 - Sempre que possível os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 88.

Locais subterrâneos e semelhantes

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

Cláusula 89.
Primeiros-socorros

- 1 - Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.
- 2 - O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, 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 assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.
- 4 - Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

Cláusula 90.
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.

CAPÍTULO X

Condições específicas

Cláusula 91.
Trabalho de mulheres

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

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada aquando dos ciclos fisiológicos, dois dias em cada mês, sem perda de retribuição, até um dia;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de trinta minutos, acumuláveis e utilizáveis no princípio ou termo dos períodos de trabalho, para aleitação dos filhos, pelo prazo de um ano após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Ser dispensada 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 eles completarem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

Cláusula 92.

Licença no período de maternidade

1 - A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

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

4 - Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

5 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

Cláusula 93.

Licença por paternidade

1 - O pai pode faltar até dois úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 - O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n. 1 da cláusula 93. nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n. 2 e 3.

Cláusula 94.
Trabalho de menores

1 - Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde. 2 - Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 95.
Trabalhadores-estudantes

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

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

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

CAPÍTULO XI

Da disciplina

Cláusula 96.
Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 97.
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 expressamente mandatados.

Cláusula 98.
Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 - O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 - O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

Cláusula 99.

Tramitação do processo disciplinar

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

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

3 - O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a cinco dias úteis.

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

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

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

Cláusula 100.

Outras regras processuais

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

2 - É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 - O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

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

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

Cláusula 101.

Vícios e nulidades do processo disciplinar

1 - A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

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

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

Cláusula 102.

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 - Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 - A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 103.

Sanções disciplinares

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

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

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

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

4 - A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção de 5 dias, em cada ano civil, o total de 10 dias.

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

Cláusula 104.
Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 27.;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, inter-sindicais ou de trabalhadores;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 105.
Presunção de abuso

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

Cláusula 106.
Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção considerada abusiva, nos termos das cláusulas 104. e 105., além de ser declarada nula e de nenhum efeito, responsabilizará a entidade patronal por violação das leis do trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou penal e confere ao trabalhador a faculdade de ser indemnizado nos termos gerais do direito.

Cláusula 107.
Registo das sanções disciplinares

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

Cláusula 108.

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 - A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da data da presumível infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido deduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

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

Cláusula 109.

Execução da sanção

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 110.

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;

h)) Inadaptação do trabalhador.

3 - (Suspensa.)

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 111. Causas da caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo III;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 112. Reforma por velhice

1 - Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime do contrato a termo certo definido no capítulo III, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos para o número de renovações ou de duração do contrato a termo;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 - Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime do contrato a termo certo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 113.
Cessação por acordo

1 - A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2 - No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, pode este, no prazo de 2 dias úteis a seguir à produção de efeitos, revogar a decisão, excepto se tiver havido reconhecimento notarial da assinatura.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 114.
Justa causa de despedimento

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos de economia mundial;

- 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 a atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 115.

Suspensão do despedimento

- 1 - Quando a entidade patronal decida o despedimento, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente, no prazo de cinco dias a contar do mesmo em que a decisão, fundamentada do despedimento constante de documento escrito, lhe seja entregue.
- 2 - O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão se, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa do despedimento invocada.
- 3 - O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretado fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias a contar da data do despedimento, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

4 - Sendo dado provimento ao pedido de suspensão de despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 10 dias após a notificação da decisão.

Cláusula 116.

Meio de verificar a justa causa

Cláusula 117.

Efeitos da nulidade da rescisão

1 - Quando a rescisão declarada pela entidade patronal seja nula por quaisquer dos fundamentos referidos na cláusula ..., a relação de trabalho manter-se-á para todos os efeitos.

2 - Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, o trabalhador receberá todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

Cláusula 118.

Substituição da reintegração por indemnização

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 119.

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

1 - É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso.

2 - Ainda que o trabalhador aceite o pré-aviso, e a correspondente compensação não pode a denúncia ser por mútuo acordo, pelo que será nula com as consequências legais constantes da cláusula.

Cláusula 120.

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n. 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização nos termos da cláusula 118.

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 121.

Regras gerais

Cláusula 122.

Justa causa

Cláusula 123.

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos da lei.

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 124.

Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 125.

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n. 3 do artigo 36. do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n. 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 126.

Abandono do trabalho

- 1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.
- 2 - Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.
- 3 - A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova de ocorrência de motivo e força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4 - O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 - A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 127.

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, os contratos de trabalho transmitem à entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração relativamente aos trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 - Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem aos novos adquirentes ou concessionantes, a partir do início da actividade do novo concessionário, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da actividade por motivos escolares. Para esse efeito, devem os trabalhadores ter estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual.

3 - Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, será da responsabilidade da entidade patronal que até então detinha a exploração a manutenção dos respectivos vínculos contratuais.

4 - As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical

Cláusula 128.

Direito à actividade sindical

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

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

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

4 - À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

**Cláusula 129.
Dirigentes sindicais**

1 - Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

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

3 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

**Cláusula 130.
Tarefas sindicais**

1 - Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 125. e 129. e da alínea c) do n. 2 da cláusula 50., as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas. 2 - A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

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

**Cláusula 131.
Identificação dos delegados**

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

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

**Cláusula 132.
Proibição de transferência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 133.
Crédito de horas

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

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

Cláusula 134.
Cedência de instalações

1 - Nas empresas com 150 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 nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas com menos de 150 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 135.
Informação sindical

Os delegados sindicais têm 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 136.
Reuniões fora do horário normal

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade 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.

Cláusula 138.
Reuniões durante o horário normal

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

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

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

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

Cláusula 139.

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

4 - As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 129. 5 - Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 140.

Multas

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 141.

Indumentárias

1 - Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais da indústria.

2 - A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

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

**Cláusula 142.
Arredondamento**

Em todos os casos em que, por força das disposições deste contrato ou da lei, haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para a unidade (escudo) imediatamente superior.

**Cláusula 143.
Manutenção das regalias adquiridas**

1 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

2 - Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

**Cláusula 144.
Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros três elementos pelas entidades patronais.

2 - Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

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

4 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

5 - As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

6 - A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação de qualquer das partes.

7 - A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

8 - Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Cláusula 145.
Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 146.
Condições específicas de trabalho nos meios de transporte ferroviário

Nos meios de transporte ferroviário as condições de trabalho aplicáveis são as especificamente tratadas no anexo V, as quais têm prevalência sobre as disposições gerais do contrato que estejam em contradição com estas.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 Janeiro a 31 de Dezembro 1998), publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1. série n. 111, de 22 de Março de 1998

(Consultar BTE nº 36, pp. 1875 e 1876 - 29 de Setembro de 1998)

ANEXO II

Densidades

A - Densidades especiais

1 - a) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionem menos de 100 refeições diárias. - Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um cozinheiro de 3.

b) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam entre 100 e 270 refeições diárias. - Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um subencarregado de refeitório e um cozinheiro de 3.

c) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam mais de 270 e 700 refeições diárias. - Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um encarregado de refeitório B, um despenseiro e um cozinheiro de 2.

d) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam mais de 700 refeições diárias. - Nestes refeitórios ou cantinas, os encarregados de refeitório e os despenseiros terão a classificação A e será obrigatória a existência de, pelo menos, um encarregado de refeitório, um despenseiro e um cozinheiro de 1.

2 - Para os efeitos do número anterior a média diária de refeições será obtida com base no movimento das refeições servidas nos 365 dias anteriores de funcionamento. Nos casos de estabelecimentos que não tenham um ano de funcionamento efectivo, será o cálculo feito na base de refeições contratualmente estipuladas. B - Densidades gerais mínimas

Sem prejuízo do disposto na alínea a), observar-se-ão as seguintes densidades gerais mínimas:

1 - Cozinha:

1.1 - Em cada estabelecimento ou secção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

(Consultar BTE nº 36, p. 1877 - 29 de Setembro de 1998)

1.2 - Havendo mais de sete cozinheiros, observar-se-ão para os que excederem aquele número as mesmas proporções mínimas.

2 - Bar:

2.1 - Nos bares com três ou mais profissionais um será obrigatoriamente classificado como encarregado de bar.

3 - Preparação:

3.1 - Nos refeitórios e cantinas não poderá haver mais de dois preparadores por cada cozinheiro.

4 - Escritórios:

4.1 - Por cada seis profissionais de escritório um será, obrigatoriamente, classificado como chefe de secção.

4.2 - Por cada 15 profissionais de escritório 1 será, obrigatoriamente, classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

4.3 - Quando existam mais de 25 profissionais de escritório é obrigatória a existência de 1 director de serviços.

4.4 - Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções mínimas:

(Consultar BTE nº 36, p. 1877 - 29 de Setembro de 1998)

4.5 - Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão para os que excederem aquele número as mesmas proporções mínimas.

4.6 - O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou um no caso de o número destes ser inferior a 4.

5 - Vendas:

5.1 - Por cada grupo de cinco técnicos de vendas um será, obrigatoriamente, classificado como inspetor de vendas.

5.2 - Havendo cinco ou mais prospectores de vendas, um em cada grupo de cinco será promovido a técnico de vendas.

ANEXO III

Condições de admissão, estágio e acessos

I - Condições de admissão (sem prejuízo do disposto na cláusula 4.)

A) Trabalhadores de hotelaria

1 - Têm preferência na admissão, pela ordem indicada:

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

B) Trabalhadores administrativos e de informática

1 - Para estes profissionais exige-se como habilitação mínima o 12. ano de escolaridade ou equivalente; estas habilitações não são, porém, exigíveis aos trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

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

3 - O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

4 - O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

C) Trabalhadores técnicos de desenho

Grupo A - Técnicos

1 - Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n. 37 029) ou curso geral técnico (mecânico, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (mecanotécnica, electrotécnica, radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil nas escolas técnicas (Decreto-Lei n. 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9. ano do curso secundário unificado ou do último ano dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 - Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de praticante (TD), pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de praticante (TD) de escalão II (2. ano), onde permanecerão pelo período de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão II (2. ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão I (1. ano) onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n. 1, passarão a tirocinante (TD) de escalão II (2. ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 - Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo do preenchimento de vagas por concursos internos, as empresas podem admitir trabalhadores que ingressem em qualquer das categorias das profissões dos TD, constantes deste contrato, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional;
- b) A empresa deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequada.

Grupo B - Operadores heliográficos

A habilitação mínima de admissão é o ciclo preparatório ou equivalente.

D) Preferência genérica nas admissões

Os trabalhadores que prestem serviço na empresa em regime de contrato a termo certo têm preferência na admissão para o preenchimento de postos de trabalho permanentes que se verificarem.

II - Estágio

A) Trabalhadores de hotelaria

1 - O preenchimento de vagas nas categorias de empregado de bar, cozinheiro e pasteleiro pode ser procedido de estágio, caso o trabalhador não possua título profissional da profissão respectiva.

2 - O estágio terá a duração máxima de um ano, mas cessará logo se o trabalhador obtiver aproveitamento em curso de formação profissional respectivo.

3 - Findo o estágio o trabalhador ascende automaticamente à respectiva categoria profissional.

B) Trabalhadores administrativos e de informática

Logo que completarem o período de estágio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

III - Acesso

A) Trabalhadores administrativos

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

2 - Os escriturários de 3. e de 2. ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

B) Telefonistas

Os telefonistas de 2. ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completarem dois anos naquela categoria.

C) Técnicos de desenho

O acesso automático dos técnicos de desenho é o que se encontra referido na tabela do anexo I, reportado ao tempo desempenhado nas funções.

ANEXO IV

Definição técnica das categorias

Ajudante de despenseiro. - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Ajudante de motorista. - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

Amassador. - É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para o pão e produtos afins, incluindo o refresco do isco, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Analista de informática. - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto o seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

Aspirante amassador. - É o trabalhador que, sob orientação, do amassador efectua todas as tarefas estipuladas por este.

Aspirante forneiro. - É o trabalhador que, sob orientação do forneiro efectua todas as tarefas estipuladas por este.

Assistente de direcção. - É o trabalhador que auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

Caixa. - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas contas da venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os

fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

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

Chefe de cozinha. - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado de 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.

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

Chefe de pasteleiro. - É o trabalhador que dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas. **Chefe de sala de preparação.** - É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

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

Chefe de vendas. - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

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

Contínuo. - É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritórios; vigia entradas e saídas; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

Controlador. - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (sotas) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo

quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

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

Desenhador. - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e, na 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 projectista. - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

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

Director comercial. - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o director-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção das vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as actividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados à venda acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reacções de clientela face aos produtos da empresa, e toma decisões relativas às actividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do director-geral. Pode negociar directamente contratos de venda e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, de preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

Director-geral. - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programas; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão. Director de pessoal. - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimento de pessoal, assim como sobre a condução de negociação ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal; aconselha e assiste o chefe de departamento sobre as questões de pessoal; controla e coordena as actividades da direcção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu funcionamento; aconselha ou assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

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

Director técnico. - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as actividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o director-geral sobre a exploração.

Empregado de armazém. - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos

sectores de venda e ou utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar. - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

Empregado de distribuição. - É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionário ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

Empregado de limpeza. - É o trabalhador que su-perintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de refeitório. - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

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

Encarregado de balcão. - É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

Encarregado de bar. - É o trabalhador que supervisiona, coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

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

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

Escriturário principal. - É o trabalhador que exerce as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de posições correntes.

Estagiário de bar. - É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de empregado de bar e executar as suas funções.

Estagiário de cozinheiro. - É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de cozinheiro e executar as suas funções.

Estagiário de pasteleiro. - É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pasteleiro e executar as suas funções.

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

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

Inspector. - É o trabalhador que coordena e inspecciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

Manipulador/ajudante de padaria. - É o trabalhador que colabora e auxilia no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

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

Motorista. - É o trabalhador que possuindo licença de condução profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Oficial cortador. - É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

Oficial electricista. - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador de computador. - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões de suporte magnéticos nas respectivas unidades de perfuração, ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador heliográfico. - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de máquinas auxiliares. - É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencil e fotocopiadoras. Operário polivalente. - É o trabalhador que exerce tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Pasteleiro de 1. - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do

mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2. - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1. no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

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

Praticante de desenhador. - É o trabalhador que, sob orientação, se prepara para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores.

Preparador de cozinha. - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

Preparador-embalador. - É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

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

Prospector de vendas. - É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contacto com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes; elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento de linha.

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

Subencarregado de refeitório. - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios

com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Técnico industrial. - É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo as especialidades ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência a técnicos de engenharia em trabalhos, tais como projectos, cálculos, especificações, memórias descritivas e actividade técnico-comercial. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

Técnico de vendas. - É o trabalhador que fala com o cliente; informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preço aproximados que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos salientando as características de ordem técnica e outras; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

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

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

Inspector de vendas. - É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma ou mais equipas de venda; reúne com os vendedores, para transmitir e recolher informações e indicar lotes de venda ideais a atingir; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, e transmite-os ao departamento comercial; controla os resultados e a actuação das equipas, analisando mapas gráficos e os relatórios dos técnicos de vendas; elabora gráficos e os relatórios-resumo semanais e mensais dos resultados de vendas, problemas detectados e actividades da concorrência; estuda previsões das vendas com base nos mapas, elaborando estimativas; colabora na formação técnica dos vários elementos das equipas de vendas.

Assistente de bar. - Prepara os carros com as bebidas, cafés, chás, sandes, bolos, sumos, águas, leites, iogurtes e refeições que serve aos utentes nos diversos andares do estabelecimento; elabora a lista dos produtos que transporta e vende, recebe o dinheiro dos produtos vendidos; procede à limpeza dos materiais e utensílios que usa. Pode ter de fazer a reposição dos produtos alimentares das máquinas automáticas.

Paquete. - É o trabalhador que se prepara para a profissão de contínuo.

ANEXO V

1 - As categorias profissionais e definição de funções são as referidas no n. 7 deste anexo.

2 - O período diário de trabalho poderá ter um intervalo de cinco horas, excepcionalmente e de forma não continuada, poderá ser de seis horas.

3 - Descanso semanal:

a) Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos;

b) Os trabalhadores que prestam serviço na composição dos comboios terão um sistema de descanso de quatro dias de trabalho seguidos de quarenta e oito horas de descanso;

c) As horas efectuadas para além do período normal de trabalho são compensadas no mês seguinte ou pagas no mês seguinte, caso não sejam compensadas;

d) A escala de serviço será rotativa.

4 - Fardamentos:

a) O fardamento será de responsabilidade da empresa, composta, nomeadamente, por sapatos (um par por ano), saia e calça, camisa e casaco, laço e colete.

b) O fardamento será adequado à época do ano e a sua limpeza e manutenção é da responsabilidade dos trabalhadores.

5 - Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

6 - Subsídio de alimentação. - Será pago um subsídio de alimentação a todos os trabalhadores no valor de 16 600\$ mensais, a que acresce uma sandes e uma bebida por comboio.

7 - Categorias profissionais e definições de funções:

a) Categorias:

Chefe de bordo;

Assistente de bordo VIP;

Assistente de bordo;

Assistente de bordo (2. ano);

Assistente de bordo (1. ano);

b) Definições de funções:

Assistente de bordo. - Prepara os carrinhos com os produtos para venda ao lugar, serve os peque

nos-almoços, faz a marcação das refeições requeridas pelos clientes. Recebe o dinheiro dos produtos vendidos ao cliente. No fim de cada período de trabalho presta contas dos produtos vendidos. Colabora com o chefe de bordo nas arrumações e conferências.

Chefe de bordo. - Coordena e dirige os assistentes de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, confere o material à saída e chegada do armazém, orienta e apoia o serviço de refeições e pequenos-almoços e bar.

8 - Vencimentos:

(Consultar BTE nº 36, p. 1884 - 29 de Setembro de 1998)

Lisboa, 26 de Junho de 1998.

Pela FESHOT - Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARESP - Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal - FESHOT declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 16 de Julho de 1998. - Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro; Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa - TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;

CESL - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

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

CESSUL - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Setembro de 1998.

Depositado em 16 de Setembro de 1998, a fl. 158 do livro n. 8, com o n. 336/98, nos termos do artigo 24. do Decreto-Lei n. 519-C1/79, na sua redacção actua

